

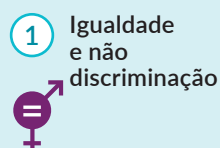
Portugal*

* Informação atualizada com data de dezembro de 2019.

ANEXO TEXTOS LEGAIS**

** Este documento compila toda a legislação nacional vinculativa sobre autonomia e empoderamento econômico das mulheres analisada pelo estudo.

Constituição da República Portuguesa, de 1976 (VII Revisão Constitucional [2005])



Artigo 9. Tarefas fundamentais do Estado.

São tarefas fundamentais do Estado:

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13. Princípio da igualdade.

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

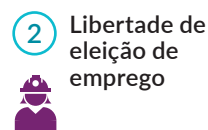
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 58. Direito ao trabalho.

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;



Artigo 47. Liberdade de escolha de profissão.

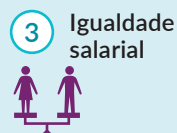
1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade.

Artigo 58. Direito ao trabalho.

1. Todos têm direito ao trabalho.

2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;



Artigo 59. Direitos dos trabalhadores.

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:



Artigo 59. Direitos dos trabalhadores.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

c) A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;

d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;

Artigo 68. Paternidade e maternidade.

1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

5 Licença de paternidade



Artigo 68. Paternidade e maternidade.

1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

4. A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

6 Segurança Social



Artigo 63. Segurança social e solidariedade.

1. Todos têm direito à segurança social.

2. Incumbe ao Estado organizar, coordenar e subsidiar um sistema de segurança social unificado e descentralizado, com a participação das associações sindicais, de outras organizações representativas dos trabalhadores e de associações representativas dos demais beneficiários.

3. O sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho.

4. Todo o tempo de trabalho contribui, nos termos da lei, para o cálculo das pensões de velhice e invalidez, independentemente do sector de atividade em que tiver sido prestado.

5. O Estado apoia e fiscaliza, nos termos da lei, a atividade e o funcionamento das instituições particulares de solidariedade social e de outras de reconhecido interesse público sem carácter lucrativo, com vista à prossecução de objetivos de solidariedade social consignados, nomeadamente, neste artigo, na alínea b) do n.º 2 do artigo 67.º, no artigo 69.º, na alínea e) do n.º 1 do artigo 70.º e nos artigos 71.º e 72.º.

7 Cuidados



Artigo 59. Direitos dos trabalhadores.

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

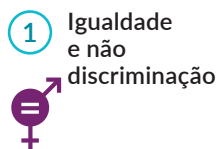
Artigo 67.º Família.

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.

2. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:

- a) Promover a independência social e económica dos agregados familiares;
- b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;
- c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;
- h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Lei N.º 7/2009 de 12 de fevereiro Aprova a revisão do Código do Trabalho



Artigo 23. Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação.

1. Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Discriminação direta, sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

2. Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

Artigo 24. Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

- 1. O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.
- 2. O direito referido no número anterior respeita, designadamente:
 - a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
 - b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
 - c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;
 - d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
- 3. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:
 - a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
 - b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 4. O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.
- 5. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4. (Redação do n.º 1 dada pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril).

Artigo 25. Proibição de discriminação.

1. O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior.
2. Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
3. São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
4. As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.
5. Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.
6. O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
7. É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
8. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

Artigo 26. Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação.

1. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
2. A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
4. A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 27. Medida de ação positiva.

Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 28. Indemnização por ato discriminatório.

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 30. Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação.

1. A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.
2. O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou

preferência baseada no sexo.

3. Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 32. Registo de processos de recrutamento.

1. Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

a) Convites para o preenchimento de lugares;

b) Anúncios de oferta de emprego;

c) Número de candidaturas para apreciação curricular;

d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;

e) Número de candidatos aguardando ingresso;

f) Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;

g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

2. Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 35. A Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1. É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2. Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

3 Igualdade salarial



Artigo 23. Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação.

1. Para efeitos do presente Código, considera-se:

d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Artigo 31. Igualdade de condições de trabalho.

1. Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3. As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

6. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

4 Proteção da maternidade



Artigo 13. Aplicação das licenças parental inicial e por adoção a situações em curso.

1. As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adoção nos termos do artigo 35.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 36.º e do artigo 38.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos.

2. Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respetivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de proteção social na parentalidade.

Artigo 34. Articulação com regime de proteção social.

1. A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2. Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35. Proteção na parentalidade.

1. A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- 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 parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- 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 inter-ilhas das regiões autónomas.
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2. Os direitos previstos no número anterior 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 de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36. Conceitos em matéria de proteção da parentalidade.

1. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- 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.

2. O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

1. 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 a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2. Para o efeito previsto no n.º 1, 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.

3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38. Licença por interrupção da gravidez.

1. Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2. Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39. Modalidades de licença parental.

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40. Licença parental inicial.

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

2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3. A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5. Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.

6. Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7. Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8. Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que

o mesmo exerce atividade profissional.

9. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11. Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

13. O acréscimo da licença previsto nos n.os 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14. A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 5 e 6.

15. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

Artigo 41. Períodos de licença parental exclusiva da mãe.

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 42. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.

1. O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, 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.

2. Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5. Para efeito do disposto nos números anteriores, 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.

6. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 44. Licença por adoção.

1. Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º

2. No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3. Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º

4. O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5. Em caso de 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 a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6. A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a 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.

8. Em 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.

9. 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 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.

10. Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45. Dispensa para avaliação para a adoção.

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46. Dispensa para consultas pré-natais.

1. Para efeitos do n.º 1 do artigo 39.º do Código do Trabalho, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

2. Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3. Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

Artigo 47. Dispensas para amamentação e aleitação.

1. Para efeitos do n.º 2 do artigo 39.º do Código do Trabalho, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

2. A dispensa para aleitação, prevista no n.º 3 do artigo 39.º do Código do Trabalho, pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhador, ou por ambos, conforme decisão conjunta, devendo o beneficiário, em qualquer caso:

a) Comunicar ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gémeo além do primeiro.

5. Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6. Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregado.

Artigo 48. Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação.

1. Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2. Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 52. Licença por maternidade.

1. A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

2. A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3. O regime previsto nos artigos anteriores aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.os 2 e 4 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

4. A trabalhadora grávida que pretenda gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho, deve informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do mesmo.

5. A informação referida no número anterior deve ser prestada com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

6. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, nos termos do n.º 5 do artigo 35.º do Código do Trabalho, a contagem deste período é suspensão pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação ao respetivo empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

7. O disposto nos n.os 4 e 5 aplica-se também, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 35.º do Código do Trabalho, em situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, que seja distinto de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, se o mesmo não puder ser evitado com o exercício de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se o empregador não o possibilitar.

Artigo 52. Faltas para assistência a filho menor, com deficiência ou doença crónica.

1. Para efeitos de justificação das faltas a que se referem os artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.

2. Em caso de hospitalização, o empregador pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

Artigo 52. Extensão de direitos atribuídos aos progenitores.

1. O adoptante, o tutor ou a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;

c) Faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;

d) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

- e) Trabalho a tempo parcial;
 - f) Trabalho em regime de flexibilidade de horário.
2. O adoptante e o tutor do menor beneficiam do direito a licença parental ou a regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.
3. O regime de faltas para assistência a netos, previsto no artigo 41.º do Código do Trabalho, é aplicável ao tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
4. Sempre que qualquer dos direitos referidos nos n.os 1 e 3 depender de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 52. Condição de exercício do poder paternal.

O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade;
- b) Licença por adopção;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos;
- e) Faltas para assistência a filho menor ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
- f) Licença especial para assistência a filho, incluindo pessoa com deficiência ou doença crónica;
- g) Faltas para assistência a neto;
- h) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- i) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho;
- j) Trabalho em regime de flexibilidade de horário para assistência a filho.

Artigo 52. Regime das licenças, dispensas e faltas.

1. As licenças, dispensas e faltas previstas no artigo 41.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.
2. As licenças por maternidade, paternidade, adopção e a licença parental:
- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.
3. As licenças, dispensas e faltas previstas no n.º 1 não são cumuláveis com outras similares consagradas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. As licenças previstas nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 43.º e no artigo 44.º do Código do Trabalho suspendem os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudicam a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
5. Durante as licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores.

Artigo 52. Incompatibilidades.

Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Artigo 52. Subsídio.

1. Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 40.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, bem como no artigo 68.º, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social.

2. O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3. No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 47.º ou da alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, o direito referido no n.º 1 mantém-se até um ano após o parto.

Artigo 52. Subsídio em caso de faltas para assistência a menores.

Em caso de faltas para assistência a menores, nos termos do artigo 40.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio nos termos da legislação da segurança social.

Artigo 52. Relevância para acesso a prestações de segurança social.

Os períodos de licença previstos nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho são tomados em conta para o cálculo das prestações devidas pelos regimes de protecção social em caso de invalidez ou velhice.

Artigo 52. Subsídio em caso de licença especial para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.

Durante a licença prevista no artigo 44.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos, nos termos da legislação da segurança social.

Artigo 52. Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção.

1. As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção a que se referem os artigos 35.º, 36.º e 38.º do Código do Trabalho não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, designadamente de antiguidade e abono de subsídio de refeição.

2. O acto de aceitação de nomeação ou posse de um lugar ou cargo que deva ocorrer durante o período de qualquer das licenças referidas no n.º 1 é transferido para o termo da mesma, produzindo todos os efeitos, designadamente antiguidade e retribuição, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação.

Artigo 58. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho.

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2. O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59. Dispensa de prestação de trabalho suplementar.

1. A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2. 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.

3. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60. Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

1. A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da

criança.

2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
4. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
5. Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
6. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 61. Formação para reinserção profissional.

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
2. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
3. Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
 - a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 - b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.
4. Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de proteção adotadas.
5. É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
6. As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.
7. 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 o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.
8. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63. Proteção em caso de despedimento.

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 65.

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2. A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3. As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

4. A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

6. A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 114.

2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3. Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4. A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5. O empregador 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 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.

6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

7. A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8. Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor.

Artigo 127. Deveres do empregador.

1. O empregador deve, nomeadamente:

4. O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 Licença de paternidade



Artigo 13. Aplicação das licenças parental inicial e por adoção a situações em curso.

1. As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adoção nos termos do artigo 35.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 36.º e do artigo 38.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença

já decorridos.

2. Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respetivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de proteção social na parentalidade.

Artigo 34. Articulação com regime de proteção social.

1. A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2. Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 40. Licença parental inicial.

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

2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3. A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5. Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6. O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8. Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 42. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.

1. O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, 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.

2. Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número

anterior.

5. Para efeito do disposto nos números anteriores, 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.

6. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43. Licença parental exclusiva do pai.

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2. Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52. Licença por paternidade.

1. É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, devendo o trabalhador informar o empregador com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2. Para efeitos do gozo de licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve, logo que possível, informar o empregador, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

3. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar o empregador com a antecedência de 10 dias e:

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;

c) Provar que o empregador da mãe foi informado da decisão conjunta.

Artigo 52. Licença parental.

1. Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho, o pai ou a mãe que pretenda utilizar a licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, deve informar o empregador, por escrito, do início e termo do período de licença, do trabalho a tempo parcial ou dos períodos intercalados pretendidos.

2. Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço e desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

Artigo 52. Extensão de direitos atribuídos aos progenitores.

1. O adoptante, o tutor ou a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;

c) Faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;

d) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial;

f) Trabalho em regime de flexibilidade de horário.

2. O adoptante e o tutor do menor beneficiam do direito a licença parental ou a regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

3. O regime de faltas para assistência a netos, previsto no artigo 41.º do Código do Trabalho, é aplicável ao tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

4. Sempre que qualquer dos direitos referidos nos n.os 1 e 3 depender de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 52. Condição de exercício do poder paternal.

O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

a) Licença por paternidade;

b) Licença por adopção;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos;

e) Faltas para assistência a filho menor ou pessoa com deficiência ou doença crónica;

f) Licença especial para assistência a filho, incluindo pessoa com deficiência ou doença crónica;

g) Faltas para assistência a neto;

h) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

i) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho;

j) Trabalho em regime de flexibilidade de horário para assistência a filho.

Artigo 52. Regime das licenças, dispensas e faltas.

1. As licenças, dispensas e faltas previstas no artigo 41.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 43.º do Código do Trabalho não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

2. As licenças por maternidade, paternidade, adopção e a licença parental:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

3. As licenças, dispensas e faltas previstas no n.º 1 não são cumuláveis com outras similares consagradas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4. As licenças previstas nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 43.º e no artigo 44.º do Código do Trabalho suspendem os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudicam a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

5. Durante as licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores.

Artigo 52. Incompatibilidades.

Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de

serviços fora da sua residência habitual.

Artigo 52. Retribuição.

1. Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, o trabalhador abrangido pelo regime de protecção social da função pública mantém o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações.

2. O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3. O gozo das licenças parental e especial previstas no artigo 43.º do Código do Trabalho não confere direito à retribuição ou a subsídio substitutivo, com excepção do disposto no número anterior.

4. No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 47.º ou da alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, os direitos referidos no n.º 1 mantêm-se até um ano após o parto.

5. As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho conferem direito à retribuição, entrando no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício.

Artigo 52. Subsídio de refeição.

1. O direito ao subsídio de refeição é mantido em todas as situações previstas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º, 39.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho.

2. O direito referido no número anterior mantém-se, ainda, na situação do n.º 2 do artigo anterior.

3. As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho implicam a perda do subsídio de refeição.

Artigo 65. Regime de licenças, faltas e dispensas.

1. Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2. A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3. As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4. A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado

médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5. No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6. A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

Artigo 127. Deveres do empregador.

1. O empregador deve, nomeadamente:

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4. O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

6 Segurança Social



Artigo 34. Articulação com regime de proteção social.

1. A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2. Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no.

âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

7 Cuidados



Artigo 33. Parentalidade.

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2. Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 49. Falta para assistência a filho.

1. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4. A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5. Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou

está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6. No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52. Faltas para assistência a netos.

1. Para efeitos do artigo 41.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda faltar ao trabalho em caso de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos deve informar o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

2. Se houver dois titulares do direito, estes podem gozar apenas um período de faltas, integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3. Nos casos referidos no número anterior, o titular que faltar ao trabalho deve apresentar ao empregador:

a) O documento de que conste a decisão conjunta;

b) A prova de que o outro titular informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 51. Licença parental complementar.

1. O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3. Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4. Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5. O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52. Licença para assistência a filho.

1. Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3. O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver

impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4. Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5. Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6. Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7. Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8. À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 52. Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário.

1. Os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública.

2. O regime de trabalho a tempo parcial e os horários específicos, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do horário de trabalho a que se refere o artigo 45.º do Código do Trabalho, são aplicados a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei geral em matéria de duração e modalidades de horário de trabalho para os funcionários e agentes da Administração Pública.

3. Sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços e organismos, são fixados, pelo processo previsto no número anterior, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.

4. Quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador-estudante.

5. A dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 39.º do Código do Trabalho, pode ser acumulada com a jornada contínua e o horário de trabalhador-estudante, não podendo implicar no total uma redução superior a duas horas diárias.

Artigo 53. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

1. Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2. Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3. É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

4. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 54. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.

1. Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2. Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3. Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4. O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5. A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6. Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7. Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55. Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2. O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5. Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6. 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.

7. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8. Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2. 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.

3. O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6. Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 127. Deveres do empregador.

1. O empregador deve, nomeadamente:

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Artigo 166. Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

3. Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4. O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

Artigo 252. Faltas para assistência a membros do agregado familiar.

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.

2. Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.

4. Para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

5. Às situações previstas nos números anteriores aplicam-se os n.os 2 e 4 do artigo 109.º

Lei N.º 60/2018 21 de Agosto aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor

3 Igualdade salarial



Artigo 1. Objeto.

A presente lei aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Artigo 3. Informação estatística.

1. O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico desenvolve e disponibiliza, no primeiro semestre do ano civil, a seguinte informação estatística:

a) Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens;

b) Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

2. A informação estatística prevista no número anterior é desenvolvida com base em fontes legais e administrativas disponíveis, designadamente a informação sobre a atividade social da empresa prestada pela entidade empregadora, nos termos do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho.

3. A informação recolhida e tratada nos termos dos números anteriores é enviada ao serviço com

competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4. O serviço do ministério responsável pela área laboral competente para proceder ao apuramento estatístico mantém disponível e atualizada no respetivo sítio na Internet a informação prevista no n.º 1.

5. O tratamento estatístico a que se refere o presente artigo deve assegurar a proteção de dados pessoais, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 4. Transparência remuneratória.

1. A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nos termos do artigo 31.º do Código do Trabalho.

2. Em caso de alegação de discriminação remuneratória nos termos do n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos no número anterior, nomeadamente no que respeita à retribuição de quem alega estar a ser discriminado face à retribuição do trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considere discriminado.

Artigo 5. Plano de avaliação.

1. O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 60 dias após a receção do balanço previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º, notifica a entidade empregadora para, no prazo de 120 dias, apresentar um plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

2. O plano referido no número anterior é implementado durante 12 meses e assenta na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo.

3. Findo o período indicado no número anterior, a entidade empregadora comunica ao serviço referido no n.º 1 os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correção das diferenças remuneratórias não justificadas.

4. Para efeitos do disposto no presente artigo, o serviço referido no n.º 1 pode, sempre que entenda necessário, articular a sua atuação com a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e solicitar informações às estruturas representativas dos trabalhadores e entidades empregadoras.

5. Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo.

Artigo 6. Parecer da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

1. A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é competente para a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do trabalhador ou de representante sindical.

2. O requerimento previsto no número anterior, apresentado por escrito, deve fundamentar a alegação de discriminação remuneratória, indicando o trabalhador ou trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

3. Recebido o requerimento, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 10 dias para notificar a entidade empregadora para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar a informação sobre a política remuneratória, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 4.º, e os critérios usados para o cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado.

4. A não disponibilização da informação solicitada nos termos do número anterior equivale a não justificação das diferenças remuneratórias.

5. Findo o prazo previsto no n.º 3, a entidade referida no n.º 1 dispõe de 60 dias para notificar a sua proposta técnica de parecer ao requerente, à entidade empregadora e ao representante sindical.

6. Da proposta técnica de parecer que conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, faz parte integrante a convocatória à entidade empregadora para proceder à justificação desses indícios ou apresentação de medidas de correção adotadas, no prazo de 180 dias.

7. A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres notifica o requerente, a entidade empregadora e o serviço com competência inspetiva do ministério responsável

pela área laboral do seu parecer final, vinculativo, no prazo de 60 dias a contar da data do decurso dos prazos previstos nos n.os 5 ou 6, consoante tenha ou não sido disponibilizada a informação solicitada nos termos do n.º 3.

8. Presumem-se discriminatórias as diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique nos termos do presente artigo.

Artigo 7. Proteção do trabalhador.

1. Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer previsto no artigo anterior, aplicando-se o disposto nos n.os 3 a 7 do artigo 331.º do Código do Trabalho.

2. É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória, nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Artigo 8. Acompanhamento.

1. A entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é responsável pelo acompanhamento da presente lei.

2. A entidade referida no número anterior emite uma orientação definindo os termos gerais da avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Artigo 9. Registo de condenações.

Os tribunais comunicam imediatamente à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo transitadas em julgado.

Artigo 10. Avaliação.

1. A aplicação da presente lei é objeto de avaliação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor.

2. Para efeitos da avaliação prevista no número anterior, são ouvidos os parceiros sociais.

Artigo 11. Estudos.

Os estudos que venham a ser promovidos por organismos e serviços da Administração Pública relativos a remunerações devem ter em consideração a avaliação das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres.

Artigo 12. Regime sancionatório.

1. A violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 5.º da presente lei constitui contraordenação grave, sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

2. À contraordenação prevista no número anterior pode ainda ser aplicada a sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, nos termos do artigo 562.º do Código do Trabalho.

3. O parecer vinculativo emitido nos termos do n.º 7 do artigo 6.º da presente lei é comunicado ao serviço inspetivo pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, para efeitos do disposto no n.º 8 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

Artigo 13. Regime contraordenacional.

São aplicáveis às contraordenações previstas na presente lei, o regime contraordenacional regulado no Código do Trabalho, o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual, e, subsidiariamente, o regime geral do ilícito de mera ordenação social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual.

Decreto-Lei N.º 89/2009, de 9 de abril que regula a proteção da maternidade, paternidade e adoção de trabalhadoras que desempenham funções públicas como parte do esquema convergente de proteção social

4 Proteção da maternidade



Artigo 7.

1. A atribuição dos subsídios depende de o beneficiário, à data do facto determinante da proteção, ter cumprido um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções, com exceção do disposto no número seguinte.

2. A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo da mãe após o parto, previsto no artigo 12.º, e do subsídio parental inicial exclusivo do pai, previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º, depende de os beneficiários terem prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções em pelo menos um dos seis meses imediatamente anteriores ao facto determinante da proteção.

3. Para efeitos dos números anteriores releva, se necessário, o mês em que ocorre o facto determinante, desde que no mesmo se verifique prestação de trabalho efetivo.

4. Para efeitos do n.º 1, nos casos de não prestação de trabalho efetivo durante seis meses consecutivos, a contagem do prazo de garantia tem início a partir da data em que ocorra nova prestação de trabalho efetivo.

Artigo 11.

4. No caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, aos períodos previstos nos números anteriores acresce o período de internamento, com o limite máximo de 30 dias.

5. Nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, aos períodos previstos nos n.os 1, 2 e 3 acresce todo o período de internamento da criança, bem como 30 dias após a alta hospitalar.

6. A atribuição dos acréscimos previstos nos números anteriores depende da apresentação de certificação do estabelecimento hospitalar que comprove o período de internamento.

Artigo 23.

1. O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência da beneficiária.

3. O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos períodos acrescidos, nos termos dos n.os 3, 4 e 5 do artigo 11.º, é de 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

e) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, 65 %, tendo como limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o indexante dos apoios sociais (IAS);

5 Licença de paternidade



Artigo 23.

1. O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez, por riscos específicos, por necessidade de deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência da beneficiária.

3. O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos períodos acrescidos, nos termos dos n.os 3, 4 e 5 do artigo 11.º, é de 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

e) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, 65 %, tendo como limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o indexante dos apoios sociais (IAS);

Lei N.º 110/2009, de 16 de setembro Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social

6 Segurança Social



Artigo 19. Âmbito material.

1. A proteção social conferida pelos regimes do sistema previdencial integra a proteção nas eventualidades de doença, maternidade, paternidade e adoção, desemprego, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte, de acordo com o especificamente regulado para cada eventualidade.

2. O elenco das eventualidades protegidas pode ser reduzido em função de determinadas situações e categorias de beneficiários nos termos e condições previstas no presente Código ou alargado em função da necessidade de dar cobertura a novos riscos sociais.

3. As eventualidades de maternidade, paternidade e adoção previstas no n.º 1 são abreviadamente designadas por parentalidade.

Artigo 84. Âmbito pessoal.

1. São abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na presente subsecção, os trabalhadores por conta de outrem com 55 ou mais anos que nos termos estabelecidos na legislação laboral tenham celebrado acordo de pré-reforma com as respetivas entidades empregadoras.

2. O regime previsto na presente subsecção aplica-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior até ao momento em que completem a idade normal de acesso à pensão por velhice acrescida do número de meses necessários à compensação do fator de sustentabilidade nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, salvo se até essa data ocorrer a extinção do acordo.

Artigo 89. Âmbito pessoal.

São abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na presente subsecção, os pensionistas de invalidez e velhice de qualquer regime de proteção social que cumulativamente exerçam atividade profissional.

Portaria N.º 50/2019 de 8 de fevereiro que determina o fator de sustentabilidade e a idade normal de acesso à pensão de velhice

6 Segurança Social



O Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de outubro, na sua redação atual, estabelece no n.º 3, do artigo 20.º, que a idade normal de acesso à pensão de velhice após 2014 varia em função da esperança média de vida aos 65 anos de idade verificada entre o segundo e terceiro anos anteriores ao início da pensão, de acordo com a fórmula nele prevista.

A idade normal de acesso à pensão deve ser publicitada através de portaria do membro do Governo responsável pela área da solidariedade e segurança social, no segundo ano imediatamente anterior ao ano a que se reporta, em conformidade com o disposto no n.º 9, do artigo 20.º, do referido decreto-lei.

Por outro lado, o fator de sustentabilidade previsto no artigo 35.º do citado decreto-lei, elemento do cálculo das pensões de velhice do regime geral de segurança social, tem em conta a evolução da esperança média de vida aos 65 anos entre o ano 2000 e o ano anterior ao de início da pensão.

Tendo sido apurado e publicitado pelo Instituto Nacional de Estatística o indicador da esperança média de vida aos 65 anos de idade relativo ao ano de 2018, está o Governo em condições de determinar o fator de sustentabilidade a vigorar durante o ano de 2019, bem como a idade normal de acesso à pensão de velhice a vigorar em 2020.

Assim, considerando o indicador da esperança média de vida aos 65 anos, verificado em 2000 e em 2018, o fator de sustentabilidade aplicável às pensões de velhice iniciadas em 2019 é de 0,8533.

Por último, tendo em conta os efeitos da evolução da esperança média de vida aos 65 anos verificada entre 2017 e 2018 na aplicação da fórmula prevista no n.º 3, do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, a idade normal de acesso à pensão em 2020 é 66 anos e 5 meses.

Assim:

Manda o Governo, pela Secretária de Estado da Segurança Social, no âmbito da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, o seguinte:

Artigo 1. Idade normal de acesso à pensão de velhice em 2020.

A idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2020, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, na redação dada pela Lei n.º 64-A/2008, de 10 de maio, e pelos Decretos-Leis n.os 167-E/2013, de 31 de dezembro, 8/2015, de 14 de janeiro, 10/2016, de 8 de março, 126-B/2017, de 6 de outubro, 33/2018, de 15 de maio, e 73/2018, de 17 de setembro, é 66 anos e 5 meses.

Artigo 2. Fator de sustentabilidade.

O fator de sustentabilidade a aplicar, nos termos do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, ao montante estatutário das pensões de velhice do regime geral de segurança social é de 0,8533.

Decreto-Lei N.º 235/92 de 24 de Outubro que estabelece o regime jurídico das relações de trabalho que regem o contrato de serviço doméstico

8 Trabalho doméstico remunerado



Artigo 2. Definição.

1. Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com carácter regular, sob a sua direcção e autoridade, actividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respectivos membros, nomeadamente:

- a) Confeccção de refeições;
- b) Lavagem e tratamento de roupas;

- c) Limpeza e arrumo de casa;
- d) Vigilância e assistência a crianças, pessoas idosas e doentes;
- e) Tratamento de animais domésticos;
- f) Execução de serviços de jardinagem;
- g) Execução de serviços de costura;
- h) Outras actividades consagradas pelos usos e costumes;
- i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número;
- j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores.

2. O regime previsto no presente diploma aplica-se, com as necessárias adaptações, à prestação das actividades referidas no número anterior a pessoas colectivas de fins não lucrativos, ou a agregados familiares, por conta daquelas, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional.

3. Não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com carácter accidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime au pair, de autonomia ou de voluntariado social.

Artigo 3. Forma.

O contrato de serviço doméstico não está sujeito a forma especial, salvo no caso de contrato a termo.

Artigo 4. Idade mínima.

1. Só podem ser admitidos a prestar serviço doméstico os menores que já tenham completado 16 anos de idade.

2. A admissão de menores deve ser comunicada pela entidade empregadora, no prazo de 90 dias, à Inspeção-Geral do Trabalho, com a indicação dos seguintes elementos:

- a) Nome e idade do menor;
- b) Nome e morada do representante legal;
- c) Local da prestação de trabalho;
- d) Duração diária e semanal do trabalho;
- e) Retribuição;
- f) Número de beneficiário da segurança social.

Artigo 5. Contrato a termo.

1. Ao contrato de serviço doméstico pode ser aposto termo, certo ou incerto, quando se verifique a natureza transitória ou temporária do trabalho a prestar.

2. O contrato de serviço doméstico pode ainda ser celebrado a termo certo quando as partes assim o convencionarem, desde que a sua duração, incluindo as renovações, não seja superior a um ano.

3. Nas situações previstas no n.º 1, na falta de estipulação escrita do prazo considera-se que o contrato é celebrado pelo período em que persistir o motivo determinante.

4. A não verificação dos requisitos de justificação, quando exigidos, ou a falta de redução a escrito, no caso do n.º 2, tornam nula a estipulação do termo.

Artigo 6. Renovação do contrato a termo.

1. O contrato de trabalho a termo certo pode ser objecto de duas renovações, considerando-se o contrato renovado se o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo estabelecido.

2. Se o trabalhador continuar ao serviço da entidade empregadora após o decurso de 15 dias sobre a data do termo da última renovação do contrato ou da verificação do evento que, nos termos do n.º 1 do artigo anterior, justificou a sua celebração, o contrato converte-se em contrato sem termo.

Artigo 7. Modalidades.

1. O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2. Entende-se por alojado, para os efeitos deste diploma, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3. O contrato de serviço doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

Artigo 8. Período experimental.

1. No contrato de serviço doméstico há um período experimental de 90 dias, salvo estipulação escrita por via da qual seja eliminado ou reduzido.

2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

3. No caso de cessação do contrato durante o período experimental, deve ser concedido ao trabalhador alojado um prazo não inferior a vinte e quatro horas para abandono do alojamento.

4. O período experimental conta para efeitos de antiguidade.

Artigo 9. Conceito e modalidades de retribuição.

1. Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei ou do contrato.

2. A retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação.

3. Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confecção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acrescerá à retribuição em numerário.

Artigo 10. Tempo de cumprimento e limites.

1. A obrigação de satisfazer a retribuição em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no termo da unidade de tempo que servir de base para a sua fixação.

2. A remuneração mínima garantida para o trabalhador de serviço doméstico é a fixada em diploma especial.

3. Para efeitos de cálculo das várias prestações, compensações e indemnizações estabelecidas no presente diploma, o valor total da retribuição será expresso em dinheiro.

Artigo 11. Cálculo de valor diário.

A determinação do valor diário da retribuição deve efectuar-se dividindo o montante desta por 30, por 15 ou por 7, consoante tenha sido fixada com referência ao mês, à quinzena ou à semana, respectivamente.

Artigo 12. Subsídio de Natal.

1. O trabalhador do serviço doméstico tem direito a um subsídio de Natal não inferior a 50% da parcela pecuniária da retribuição correspondente a um mês, o qual deve ser pago até ao dia 22 de Dezembro de cada ano.

2. Quando o trabalhador perfaça cinco anos de antiguidade, o montante do subsídio previsto no número anterior será igual à retribuição correspondente a um mês.

3. O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da sua concessão.

Artigo 13. Duração do trabalho.

1. O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta e quatro horas.

2. No caso dos trabalhadores alojados apenas são considerados, para efeitos do número anterior, os tempos de trabalho efectivo.

3. Quando exista acordo do trabalhador, o período normal de trabalho pode ser observado em termos médios.

Artigo 14. Intervalos para refeições e descanso.

1. O trabalhador alojado tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2. O trabalhador alojado tem direito a um repouso nocturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir a doentes ou crianças até aos 3 anos.

3. A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelos usos.

Artigo 15. Descanso semanal.

1. O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal.
2. Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.
3. O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, podendo recair em outro dia da semana, quando motivos sérios e não regulares da vida do agregado familiar o justifiquem.

Artigo 16. Direito a férias.

1. O trabalhador de serviço doméstico tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas de 22 dias úteis.
2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo quando a antiguidade do trabalhador ao serviço do empregador for inferior a seis meses, caso em que só se vence no fim deste período.
3. Quando o início do exercício de funções ocorra no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis, a gozar até 31 de Dezembro do ano da admissão.
4. O trabalhador contratado a prazo inferior a um ano tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo.
5. Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Artigo 17. Retribuição durante as férias.

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador perceberia se estivesse em serviço efectivo.
2. O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.
3. Para efeitos do número anterior, os valores do alojamento e da alimentação são os determinados por referência ao valor da remuneração mínima garantida para os trabalhadores do serviço doméstico, nos termos da respectiva legislação.

Artigo 18. Subsídio de férias.

O trabalhador tem direito a receber, até ao início das férias, um subsídio em numerário de montante igual ao valor da remuneração correspondente ao período de férias.

Artigo 19. Férias não gozadas por cessação do contrato.

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
2. Se o contrato cessar antes do gozo do período de férias vencido nesse ano, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período.
3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta para efeitos de antiguidade.

Artigo 20. Gozo e marcação de férias.

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, podendo, por acordo, ser gozadas em dois períodos interpolados, sem que, neste caso, qualquer dos períodos possa ter duração inferior a 10 dias úteis consecutivos.
2. A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.
3. Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora fixar as férias no período que medeia entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Artigo 21. Violação do direito a férias.

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente

diploma, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Artigo 22. Irrenunciabilidade do direito a férias.

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Artigo 23. Faltas.

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos do regime geral do contrato individual de trabalho.
3. As faltas podem ser descontadas na retribuição paga em dinheiro, salvo quando motivadas por casamento, falecimento do cônjuge e de parentes ou afins, com referência aos limites e graus de parentesco consagrados na regulamentação geral do contrato individual de trabalho.

Artigo 24. Feriados.

1. O trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo dos feriados obrigatórios previstos no regime geral do contrato individual de trabalho.
2. Com o acordo do trabalhador pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre, por um período correspondente, a gozar na mesma semana ou na seguinte.
3. Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.
4. Os trabalhadores de serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena ou ao mês não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios.

Artigo 25. Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre segurança social ou outra.
2. O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
3. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 10 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de se considerar abandono do trabalho, com consequente cessação do contrato de trabalho.
4. Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede a sua caducidade pela verificação daquele.

Artigo 26. Segurança e saúde no trabalho.

1. A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:
 - a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos utilizados na execução das suas tarefas;
 - b) Promover a reparação de utensílios, e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;
 - c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;
 - d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, dos riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;

e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores.

2. O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;
- b) Utilizar correctamente os equipamentos, utensílios, e produtos postos à sua disposição;
- c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3. A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a fazer este seguro.

Artigo 27. Cessação do contrato.

O contrato de serviço doméstico pode cessar:

- a) Por acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral do trabalhador, com pré-aviso.

Artigo 28. Cessação do contrato por caducidade.

1. O contrato de serviço doméstico caduca nos casos previstos neste diploma e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;
- d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias de vida familiar do empregador que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- e) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se definitivo o impedimento cuja duração seja superior a seis meses ou, antes de expirado este prazo, quando haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior.

3. No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador terá direito a uma compensação de valor correspondente à retribuição de um mês por cada três anos de serviço, até ao limite de cinco, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que se verificar a caducidade do contrato.

4. Quando se dê a caducidade do contrato a termo celebrado com trabalhador alojado, a este será concedido um prazo de três dias para abandono do alojamento.

Artigo 29. Rescisão com justa causa.

1. Constitui justa causa de rescisão qualquer facto ou circunstância que impossibilite a manutenção, atenta a natureza especial da relação em causa, do contrato de serviço doméstico.

2. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato.

3. No momento da rescisão do contrato devem ser referidos pela parte que o rescinde, expressa e inequivocamente, por escrito, os factos e circunstâncias que a fundamentem.

4. A existência de justa causa será apreciada tendo sempre em atenção o carácter das relações entre as partes, nomeadamente a natureza dos laços de convivência do trabalhador com o agregado familiar a que presta serviço.

Artigo 30. Justa causa de rescisão por parte do empregador.

Constituem justa causa de despedimento por parte do empregador, entre outros, os seguintes factos e comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo empregador ou outros membros do agregado familiar;

- b) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício das funções que lhe estejam cometidas;
- c) Provocação repetida de conflitos com outro ou outros trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;
- d) Lesão de interesses patrimoniais sérios do empregador ou do agregado familiar;
- e) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos sérios para o empregador ou para o agregado familiar ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- f) Falta culposa da observância de normas de segurança e saúde no trabalho;
- g) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas sobre a entidade empregadora, membros do agregado familiar, outros trabalhadores ao serviço do empregador e pessoas das relações do agregado familiar;
- h) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- j) Quebra de sigilo sobre qualquer assunto de que tenha conhecimento em virtude da convivência decorrente da natureza do contrato e de cuja revelação possa resultar prejuízo para a honra, bom nome ou património do agregado familiar;
- l) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com os membros do agregado familiar, designadamente as crianças e os idosos, ou com outras pessoas que, regular ou acidentalmente, sejam recebidas na família;
- m) Introdução abusiva no domicílio do agregado familiar de pessoas estranhas ao mesmo, sem autorização ou conhecimento prévio do empregador ou de quem o substitua;
- n) Recusa em prestar contas de dinheiros que lhe tenham sido confiados para compras ou pagamentos ou infidelidade na prestação dessas contas;
- o) Hábitos ou comportamentos que não se coadunem com o ambiente normal do agregado familiar ou tendam a afectar gravemente a respectiva saúde ou qualidade de vida;
- p) Negligência reprovável ou reiterada na utilização de aparelhagem electrodoméstica, utensílios de serviço, louças, roupas e objectos incluídos no recheio da habitação, quando daí resulte avaria, quebra ou inutilização que impliquem dano grave para o empregador.

Artigo 31. Indemnização por despedimento com alegação insubsistente de justa causa.

1. O despedimento decidido com alegação de justa causa e que venha a ser judicialmente declarado insubsistente, não havendo acordo quanto à reintegração do trabalhador, confere a este o direito a uma indemnização correspondente à retribuição de um mês por cada ano completo de serviço ou fracção, decorrido até à data em que tenha sido proferido o despedimento, nos casos de contrato sem termo ou com termo incerto, e às retribuições vincendas, nos casos de contrato com termo certo.

2. Quando se prove dolo do empregador, o valor da indemnização prevista no número anterior será agravado até ao dobro.

Artigo 32. Rescisão com justa causa pelo trabalhador.

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato com justa causa nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- d) Falta culposa quanto às condições proporcionadas ao trabalhador, nomeadamente alimentação, segurança e salubridade, em termos de acarretar prejuízo sério para a sua saúde;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Mudança de residência permanente do empregador para outra localidade;
- g) Quebra de sigilo sobre assuntos de carácter pessoal do trabalhador;
- h) Manifesta falta de urbanidade no trato habitual com o trabalhador por parte do empregador ou dos membros do agregado familiar;

i) Violação culposa das garantias do trabalhador previstas no presente diploma ou no contrato de trabalho.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a e) do número anterior confere ao trabalhador o direito a indemnização de valor correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço ou fracção.

Artigo 33. Rescisão do contrato pelo trabalhador, com aviso prévio.

1. O trabalhador tem direito a rescindir o contrato, devendo propô-lo por escrito, com aviso prévio de duas semanas por cada ano de serviço ou fracção, não sendo, porém, obrigatório aviso prévio superior a seis semanas.

2. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, pagará ao empregador, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

3. A obrigação a que se refere o número anterior poderá ser satisfeita por compensação com créditos de retribuição.

Artigo 34. Abandono do trabalho.

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2. Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço num período de 10 dias sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3. A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4. O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido no artigo anterior.

5. A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Artigo 35. Documentos a entregar ao trabalhador.

1. Todos os pagamentos em numerário devem constar de documento que titule terem sido recebidas as prestações correspondentes, as quais devem ser nele discriminadas.

2. Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador, caso este o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a retribuição auferida.

3. O certificado só poderá conter outras referências quando tal for expressamente requerido pelo trabalhador.

Artigo 36. Sanções.

1. As infracções ao preceituado no presente diploma serão punidas nos termos da regulamentação geral do contrato individual de trabalho.

2. Constitui contra-ordenação, punida com coima de 10.000,00€ a 50.000,00€, a violação do disposto no n.º 2 do artigo 4.º

3. O produto das coimas reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.