



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE, AUDITORIA
E ADMINISTRAÇÃO

GUIA DOS DEVERES DO EMPREGADOR EM MATÉRIA LABORAL

DR. ALBANO SANTOS
ADVOGADO



APECA

GUIA
DOS
DEVERES DO EMPREGADOR
EM
MATÉRIA LABORAL

ALBANO SANTOS
Advogado



ÍNDICE

I. DEVERES DO EMPREGADOR

1. Dever de informação	6
2. Protecção da maternidade e da paternidade	6
3. Mapa do horário de trabalho	6
4. Registo de pessoal	6
5. Mapa do quadro do pessoal	6
6. Mapa de férias	6
7. Contratos a termo. Dever de comunicação	6
8. Trabalho suplementar	7
9. Segurança, higiene e saúde no trabalho	7
10. Igualdade e não discriminação	7
11. Direito a formação	7
12. Balanço social	7

II. DOCUMENTOS A AFIXAR NA EMPRESA

a) Mapa do horário de trabalho	8
b) Mapa de férias	8
c) Mapa do quadro do pessoal	8
d) Informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e de paternidade	8
e) Informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação	8
f) Informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento	8

III. Anexo

A. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

CÓDIGO DO TRABALHO

Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

Disposições gerais

Artigo 22.º -Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho	9
Artigo 23.º -Proibição de discriminação	9
Artigo 24.º -Assédio	9
Artigo 25.º -Medidas de acção positiva	9
Artigo 26.º -Obrigação de indemnização	9

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 27.º -Acesso ao emprego, actividade profissional e formação	9
Artigo 28.º -Condições de trabalho	10
Artigo 29.º -Carreira profissional	10
Artigo 30.º -Protecção do património genético	10
Artigo 31.º -Regras contrárias ao princípio da igualdade	10
Artigo 32.º -Legislação complementar	10

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

Igualdade e não discriminação

Artigo 30.º -Âmbito	10
Artigo 31.º -Dever de informação	10
Artigo 32.º -Conceitos	10
Artigo 33.º -Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho	11

Artigo 34.º -Protecção contra actos de retaliação	11
Artigo 35.º -Extensão da protecção em situações de discriminação	11

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 36.º -Formação profissional	11
Artigo 37.º -Igualdade de retribuição	11
Artigo 38.º -Sanção abusiva	12
Artigo 39.º -Regras contrárias ao princípio da igualdade	12
Artigo 40.º -Registos	12

Protecção do património genético

Artigo 41.º -Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético	12
---	----

Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

Artigo 42.º -Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos	12
Artigo 43.º -Utilizações permitidas de agentes proibidos	13

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados

Artigo 44.º -Disposições gerais	13
Artigo 45.º -Início da actividade	13
Artigo 46.º -Avaliação dos riscos	13
Artigo 47.º -Substituição e redução de agentes	14
Artigo 48.º -Redução dos riscos de exposição	14
Artigo 49.º -Informação das autoridades competentes	15
Artigo 50.º -Exposição previsível	15
Artigo 51.º -Exposição imprevisível	15
Artigo 52.º -Acesso às áreas de riscos	15
Artigo 53.º -Comunicação de acidente ou incidente	15
Artigo 54.º -Vigilância da saúde	16
Artigo 55.º -Higiene e protecção individual	16
Artigo 56.º -Registo e arquivo de documentos	17
Artigo 57.º -Conservação de registos e arquivos	17

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados

Artigo 58.º -Avaliação dos riscos	17
Artigo 59.º -Vacinação dos trabalhadores	17

Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados

Artigo 60.º -Avaliação dos riscos	17
Artigo 61.º -Medição da exposição	18
Artigo 62.º -Operações específicas	18
Artigo 63.º -Acidentes, incidentes e situações de emergência	18
Artigo 64.º -Instalações e equipamentos de trabalho	18
Artigo 65.º -Informação sobre as medidas de emergência	19

B. PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

CÓDIGO DO TRABALHO

Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 33.º -Maternidade e paternidade	21
Artigo 34.º -Definições	21



Artigo 35.º -Licença por maternidade	21
Artigo 36.º -Licença por paternidade	21
Artigo 37.º -Assistência a menor com deficiência	22
Artigo 38.º -Adopção	22
Artigo 39.º -Dispensas para consultas, amamentação e aleitação	22
Artigo 40.º -Faltas para assistência a menores	22
Artigo 41.º -Faltas para assistência a netos	23
Artigo 42.º -Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	23
Artigo 43.º -Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado	23
Artigo 44.º -Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	24
Artigo 45.º -Tempo de trabalho	24
Artigo 46.º -Trabalho suplementar	24
Artigo 47.º -Trabalho no período nocturno	24
Artigo 48.º -Reinserção profissional	24
Artigo 49.º -Protecção da segurança e saúde	24
Artigo 50.º -Regime das licenças, faltas e dispensas	25
Artigo 51.º -Protecção no despedimento	25
Artigo 52.º - Legislação complementar	26
Artigo 225.º -Tipos de faltas (assistência à família)	26

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

Faltas para assistência à família

Artigo 202.º - Âmbito	26
Artigo 203.º - Faltas para assistência a membros do agregado familiar	26
Artigo 204.º - Efeitos	27

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 66.º - Âmbito	27
----------------------	----

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 67.º -Dever de informação	27
Artigo 68.º -Licença por maternidade	27
Artigo 69.º -Licença por paternidade	27
Artigo 70.º -Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica	28
Artigo 71.º -Licença por adopção	28
Artigo 72.º -Dispensa para consultas pré-natais	28
Artigo 73.º -Dispensas para amamentação e aleitação	28
Artigo 74.º -Faltas para assistência a filho menor, com deficiência ou doença crónica	29
Artigo 75.º -Faltas para assistência a netos	29
Artigo 76.º -Licença parental	29
Artigo 77.º -Licenças para assistência a filho ou adoptado e pessoa com deficiência ou doença crónica	29

Regimes de trabalho especiais

Artigo 78.º -Trabalho a tempo parcial	30
Artigo 79.º -Flexibilidade de horário	30
Artigo 80.º -Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário	30

Artigo 81.º -Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial	31
Artigo 82.º -Efeitos da redução do período normal de trabalho	31
Artigo 83.º -Dispensa de trabalho nocturno	31

Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 84.º -Actividades condicionadas	31
Artigo 85.º -Agentes físicos	31
Artigo 86.º -Agentes biológicos	32
Artigo 87.º -Agentes químicos	32
Artigo 88.º -Processos industriais e condições de trabalho	32

Actividades proibidas a trabalhadora grávida

Artigo 89.º -Actividades proibidas	32
Artigo 90.º -Agentes físicos	32
Artigo 91.º -Agentes biológicos	32
Artigo 92.º -Agentes químicos	32
Artigo 93.º -Condições de trabalho	33

Actividades proibidas à trabalhadora lactante

Artigo 94.º -Agentes e condições de trabalho	33
Artigo 95.º -Condições de trabalho	33

Protecção no trabalho e no despedimento

Artigo 96.º -Protecção no trabalho	33
Artigo 97.º -Efeitos das licenças	33
Artigo 98.º -Protecção no despedimento	33

Disposições comuns

Artigo 99.º - Extensão de direitos atribuídos aos progenitores	34
Artigo 100.º - Condição de exercício do poder paternal	34
Artigo 101.º - Regime das licenças, dispensas e faltas	34
Artigo 102.º - Incompatibilidades	34

Regime de segurança social

Artigo 103.º -Subsídio	35
Artigo 104.º -Subsídio em caso de faltas para assistência a menores	35
Artigo 105.º -Relevância para acesso a prestações de segurança social	35
Artigo 106.º -Subsídio em caso de licença especial para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	35

LEI n.º 4/84, de 5 de Abril

(Republicada em anexo ao Dec.-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio)

Artigo 3.º -Igualdade dos pais	35
Artigo 4.º -Dever de informar sobre o regime de protecção da maternidade e paternidade	35

Protecção da saúde

Artigo 5.º -Direito a assistência médica	36
Artigo 6.º -Incumbências dos serviços de saúde	36
Artigo 7.º -Protecção da criança	36
Artigo 8.º -Incumbências especiais do Estado	36
Artigo 31.º -Meios de apoio à infância	36



NOTA DO AUTOR

Este trabalho pretende ser um guia para os empregadores, relativamente às obrigações, nomeadamente de carácter informativo, que lhes são impostas pelo Código do Trabalho e pela lei que o regulamentou, cuja violação constitui contra-ordenação, punível com coima.

Para além das notas iniciais, que constituem a Parte I, indicam-se, na Parte II, os documentos que devem ser objecto de afixação na empresa, publicando-se, na Parte III, as normas dos diplomas citados, a que acresce a parte, ainda em vigor, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na sua actual versão, respeitantes à igualdade e não discriminação e à protecção da maternidade e da paternidade, que os empregadores deverão manter afixadas nos locais de trabalho, para informação dos trabalhadores.

A afixação, em nosso entender, poderá ser substituída por entrega da informação ao trabalhador, desde que este assine documento comprovativo do recebimento da legislação respectiva.

Para melhor informação dos interessados e tendo em conta as dificuldades muitas vezes sentidas por empregadores e trabalhadores e, sobretudo, por quem tem a seu cargo a responsabilidade pelo processamento de salários, caso das empresas de contabilidade, introduziram-se no texto do Código do Trabalho, respeitante à protecção da maternidade e da paternidade, algumas notas explicativas tendentes a facilitar a sua interpretação e que esperamos serem úteis para os leitores.

Porto, 2004, Outubro, 14

ALBANO SANTOS
ADVOGADO

I

DEVERES DO EMPREGADOR

1. Dever de informação

O empregador, aquando da admissão do trabalhador, deve informar este sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, particularmente os referidos no Art. 98.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, salientando-se o direito a férias, o valor e periodicidade da retribuição, os períodos de aviso prévio, o período normal de trabalho diário e semanal e a identificação da convenção colectiva de trabalho aplicável.

2. Protecção da maternidade e da paternidade

Os empregadores devem afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade – Art. 67.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3. Mapa do horário de trabalho

Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa do horário de trabalho, elaborado pelo empregador com obediência às normas legais, do qual deve ser enviada cópia à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de 48 horas em relação à sua entrada em vigor – Art. 179.º do Código do Trabalho. Os elementos que devem constar do mapa de horário de trabalho encontram-se indicados no Art. 180.º do Regulamento do Código do Trabalho.

4. Registo de pessoal

O empregador está também obrigado a manter permanentemente actualizado o registo de pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, datas de início e termo das férias, retribuições e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias – Art. 120.º, al. j), do Código do Trabalho.

5. Mapa do quadro do pessoal

Durante o mês de Novembro, deve ser entregue o mapa do quadro de pessoal à Inspeção-Geral do Trabalho, ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral e também às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente da Concertação Social, que o solicitem até 15 de Outubro de cada ano – Arts. 454.º e 455.º, n.º 5, do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Os empregadores com mais de 10 trabalhadores ao seu serviço têm de fazer a entrega do quadro de pessoal por meio informático – Art. 455.º citado, n.º 2. As microempresas, isto é, que empregam até 10 trabalhadores, podem fazer a entrega por meio informático ou em suporte de papel, em modelo aprovado por Portaria ministerial e distribuído pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda.

Os elementos do quadro de pessoal respeitantes aos respectivos trabalhadores reportam-se ao mês de Outubro anterior – Art. 454.º do mesmo diploma legal.

Com vista ao preenchimento do quadro do pessoal por via informática, o empregador deve obter os necessários elementos em endereço electrónico do ministério responsável pela área laboral (DEEP – Departamento de estatística, estudos e planeamento).

Na data do envio do mapa do quadro de pessoal às entidades competentes e durante trinta dias, o empregador deve manter afixada, na empresa, uma cópia do mapa apresentado, a fim de os trabalhadores poderem reclamar de eventuais irregularidades. No caso de envio do mapa por via informática, a afixação pode ser substituída por aviso de que o mesmo se encontra disponível, para consulta, no local de trabalho – Art. 456.º, n.º 1 do citado diploma.

Além disso, o empregador deve manter arquivado, durante cinco anos, um exemplar do mapa do quadro de pessoal – Art. 456.º citado, n.º 3.

6. Mapa de férias

O empregador deve elaborar e afixar, até 15 de Abril de cada ano, mantendo-o afixado até 30 de Outubro, o mapa de férias, com a indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador – Art. 217.º, n.º 7, do Código do Trabalho.

7. Contratos a termo. Dever de comunicação

Os empregadores com trabalhadores contratados a termo devem comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores, havendo-a, e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura sindical, quer a celebração do contrato a termo com indicação do respectivo fundamento legal, quer a sua cessação – Art. 133.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Exigindo a lei a indicação apenas do fundamento legal da contratação, parece não terem de ser indicados os motivos de facto que, concretamente, justificaram a celebração do contrato a termo. A lei contenta-se, aqui, com a indicação do enquadramento legal da celebração do contrato a termo, reportado às várias previsões normativas exemplificadas no n.º 2 do Art. 129.º do Código do Trabalho, sempre subordinadas a uma necessidade transitória do empregador, prevista no



n.º 1 do mesmo artigo, ou às previsões das alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 do citado Art. 129.º.

Além disso e trimestralmente, deve ser feita igual comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho – Art. 133.º citado, n.º 2.

Ainda, no prazo máximo de cinco dias úteis, o empregador deve comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo respeitante a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante – Art. 133.º citado, n.º 3, e Art. 34.º do Código do Trabalho e Arts. 494.º e seguintes do Regulamento do Código do Trabalho.

Devendo também afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento – mesmo Art. 133.º, n.º 4.

8. Trabalho suplementar

No caso de haver trabalhadores que prestem trabalho suplementar, o empregador deve possuir um registo onde são anotadas as horas de início e do termo do trabalho suplementar, visado pelo trabalhador, com indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho suplementar e com a anotação dos períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, tudo nos termos e conforme ao disposto no Art. 204.º, n.ºs 1 a 4, do Código do Trabalho.

Este registo deve ser mantido durante cinco anos, para eventual fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho – Art. 204.º citado, n.º 5.

Ainda, nos meses de Janeiro e Julho, os empregadores devem enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas e do respectivo fundamento - Cfr. Arts. 204.º, n.º 6, e 199.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho.

Este registo deve ser efectuado de acordo com o disposto no Art. 188.º do Regulamento do Código do Trabalho. Nomeadamente, deve ser efectuado de acordo com o modelo aprovado por Portaria do Ministro responsável pela área laboral.

9. Segurança, higiene e saúde no trabalho

Os empregadores estão ainda obrigados a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador – Art. 272.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Os empregadores poderão contratar entidades externas especializadas para o cumprimento desta obrigação, que

deverão cumprir as regras constantes do Art. 240.º do Regulamento do Código do Trabalho.

Chama-se também a atenção para o disposto no Art. 245.º do Regulamento do Código do Trabalho sobre os exames de saúde a que deverão ser submetidos os trabalhadores, assim como para o Art. 275.º do Código do Trabalho, complementado pelos Arts. 253.º e 254.º do Regulamento do Código do Trabalho, sobre informação e consulta dos trabalhadores nesta matéria.

10. Igualdade e não discriminação

Os empregadores devem afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação – Art. 31.º do Regulamento do Código do Trabalho. Como devem manter, durante cinco anos, o registo dos recrutamentos de pessoal, feitos com observância do disposto no Art. 40.º do mesmo diploma legal, para permitir o controlo, pelas entidades competentes, do cumprimento do princípio da igualdade e não discriminação, em função do sexo, na admissão de trabalhadores.

11. Direito a formação

O empregador deve proporcionar, aos trabalhadores ao seu serviço, acções de formação profissional adequadas à sua qualificação, com a duração mínima de vinte horas anuais (trinta horas a partir de 2006), devendo elaborar um relatório anual sobre a formação ministrada, segundo modelo a aprovar por Portaria Ministerial, o qual deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, até 31 de Março de cada ano, por suporte informático para as empresas que empreguem mais de dez trabalhadores, podendo as microempresas fazer o envio em suporte de papel, mantendo arquivado um exemplar durante cinco anos - Arts. 123.º a 125.º do Código do Trabalho e Arts. 162.º a 170.º do Regulamento do Código do Trabalho.

Os limites da duração da formação, relativamente aos trabalhadores contratados a termo, são os constantes do Art. 137.º do Código do Trabalho.

12. Balanço social

As pequenas, médias e grandes empresas, isto é, as empresas com mais de dez trabalhadores ao seu serviço (Art. 91.º do Código do Trabalho) devem elaborar o balanço social até 31 de Março do ano seguinte, o qual, depois de colhido o parecer da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical, havendo-as, deverá ser enviado, até 15 de Maio e em suporte informático, à Inspeção-Geral do Trabalho e ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral, devendo manter arquivado um exemplar durante cinco anos – Arts. 459.º a 464.º do Regulamento do Código do Trabalho.



II

DOCUMENTOS A AFIXAR NA EMPRESA

- a) Mapa do horário de trabalho – Art. 179.º do Código do Trabalho;
- b) Mapa de férias (de 15 de Abril a 31 de Outubro) – Art. 217.º, n.º 7, do Código do Trabalho;
- c) Mapa do quadro do pessoal (durante trinta dias após o envio às entidades competentes) – Art. 456.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho;
- d) Informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e de paternidade – Art. 67.º do Regulamento do Código do Trabalho;
- e) Informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação – Art. 31.º do Regulamento do Código do Trabalho;

- f) Informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento – Art. 133.º, n.º 4, do Código do Trabalho.

III

ANEXO

Informação legal respeitante aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação, assim como em matéria de maternidade e paternidade, para ser afixada na empresa, em local apropriado, conforme determinação legal.

NOTA: A informação anexa pode ser copiada, para afixação, do sítio da internet da APECA, em www.apeca.pt



III
ANEXO

DIREITOS E DEVERES
DOS TRABALHADORES

em matéria de:

A. IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

CÓDIGO DO TRABALHO

Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Disposições gerais

Artigo 22.º

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

- 1 - Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
- 2 - Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 23.º

Proibição de discriminação

- 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- 2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.
- 3 - Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação

aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Artigo 24.º

Assédio

- 1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
- 2 - Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3 - Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

Artigo 25.º

Medidas de acção positiva

Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 26.º

Obrigações de indemnização

Sem prejuízo do disposto no livro II, a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 27.º

Acesso ao emprego, actividade profissional e formação

- 1 - Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à forma-



ção exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

- 2 - Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Artigo 28.º

Condições de trabalho

- 1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.
- 2 - As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
- 3 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Artigo 29.º

Carreira profissional

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

Artigo 30.º

Protecção do património genético

- 1 - São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.
- 2 - As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.
- 3 - A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Artigo 31.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

- 1 - As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam

profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

- 2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente divisão.

Artigo 32.º

Legislação complementar

O regime da presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

NOTA: A legislação especial aqui prevista consta dos Arts. 30.º a 40.º do Regulamento do Código do Trabalho (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Artigo 30.º

Âmbito

- 1 - O presente capítulo regula o Art. 32.º do Código do Trabalho.
- 2 - As disposições do presente capítulo aplicam-se aos contratos equiparados previstos no Art. 13.º do Código do Trabalho.

Artigo 31.º

Dever de informação

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.

Artigo 32.º

Conceitos

- 1 - Constituem factores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, nomeadamente, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.
- 2 - Considera-se:

a) Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal, 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 indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente 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 mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

3 - Constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um factor referido no n.º 1 deste artigo ou no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.

Artigo 33.º

Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho

1 - O direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita:

a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) Ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das disposições legais relativas:

a) Ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) À especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

3 - Nos aspectos referidos no n.º 1, são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no n.º 3 devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

Artigo 34.º

Protecção contra actos de retaliação

É inválido qualquer acto que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios.

Artigo 35.º

Extensão da protecção em situações de discriminação

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, aplica-se o regime previsto no n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho em matéria de ónus da prova.

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 36.º

Formação profissional

Nas acções de formação profissional dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, em quaisquer acções de formação profissional, a trabalhadores com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por famílias monoparentais ou no caso de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Artigo 37.º

Igualdade de retribuição

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica, nomeadamente,

damente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.

- 2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, 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 - Não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas, a que se refere o n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Artigo 38.º

Sanção abusiva

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção judicial contra o empregador.

Artigo 39.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

- 1 - As disposições de estatutos das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de empresa que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 23.º e no artigo 30.º do Código do Trabalho, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.
- 2 - As disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente consideram-se substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos sexos.
- 3 - Para efeitos do número anterior, considera-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 32.º.

Artigo 40.º

Registos

Todas as entidades devem manter durante cinco anos registo dos recrutamentos feitos donde constem, por sexos, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de ofertas de emprego;
- c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) Balanços sociais, nos termos dos artigos 458.º a 464.º, bem como da legislação aplicável à Administração Pública, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

Protecção do património genético

Artigo 41.º

Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético

- 1 - Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral.
- 2 - A lista referida no número anterior, deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde.
- 3 - A regulamentação das actividades que são proibidas ou condicionadas por serem susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes consta dos artigos 42.º a 65.º.

Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

Artigo 42.º

Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

São proibidas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o



património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, que constam da lista referida no n.º 1 do artigo anterior com indicação de que determinam a proibição das mesmas.

Artigo 43.º

Utilizações permitidas de agentes proibidos

- 1 - A utilização dos agentes proibidos referidos no artigo anterior é permitida:
 - a) Para fins exclusivos de investigação científica;
 - b) Em actividades destinadas à respectiva eliminação.
- 2 - Nas utilizações previstas no número anterior, deve ser evitada a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa, nomeadamente através de medidas que assegurem que a sua utilização decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual só possam ser retirados na medida em que for necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.
- 3 - O empregador apenas pode fazer uso da permissão referida no n.º 1 após ter comunicado ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho as seguintes informações:
 - a) Agente e respectiva quantidade utilizada anualmente;
 - b) Actividades, reacções ou processos implicados;
 - c) Número de trabalhadores expostos;
 - d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.
- 4 - A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo no caso da alínea b) do n.º 1, o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.
- 5 - O organismo referido no n.º 3 confirma a recepção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de protecção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.
- 6 - O empregador deve, sempre que for solicitado, facultar às entidades fiscalizadoras os documentos referidos nos números anteriores.

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados

Artigo 44.º

Disposições gerais

- 1 - São condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos,

físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes que constam da lista referida no n.º 1 do artigo 41.º com indicação de que determinam o condicionamento das mesmas.

- 2 - As actividades referidas no número anterior estão sujeitas ao disposto nos artigos 45.º a 57.º, bem como às disposições específicas constantes dos artigos 58.º a 65.º.

Artigo 45.º

Início da actividade

- 1 - A actividade susceptível de provocar exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam envolver riscos para o património genético só pode iniciar-se após a avaliação dos riscos e a adopção das medidas de prevenção adequadas.
- 2 - O empregador deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde com, pelo menos, 30 dias de antecedência, do início de actividades em que sejam utilizados, pela primeira vez, agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.
- 3 - A notificação deve conter os seguintes elementos:
 - a) Nome e endereço da empresa e estabelecimento, caso este exista;
 - b) Nome e habilitação do responsável pelo serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
 - c) Resultado da avaliação dos riscos e a espécie do agente;
 - d) As medidas preventivas e de protecção previstas.
- 4 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho pode determinar que a notificação seja feita em impresso de modelo apropriado ao tratamento informático dos seus elementos.
- 5 - Se houver modificações substanciais nos procedimentos com possibilidade de repercussão na saúde dos trabalhadores, deve ser feita, com quarenta e oito horas de antecedência, uma nova notificação.

Artigo 46.º

Avaliação dos riscos

- 1 - Nas actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, o empregador



deve avaliar os riscos para a saúde dos trabalhadores, determinando a natureza, o grau e o tempo de exposição.

- 2 - Nas actividades que impliquem a exposição a várias espécies de agentes, a avaliação dos riscos deve ser feita com base no perigo resultante da presença de todos esses agentes.
- 3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida trimestralmente, bem como sempre que houver alterações das condições de trabalho susceptíveis de afectar a exposição dos trabalhadores a agentes referidos no número anterior e, ainda, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 54.º.
- 4 - A avaliação dos riscos deve ter em conta todas as formas de exposição e vias de absorção, tais como a absorção pela pele ou através desta.
- 5 - O empregador deve atender, na avaliação dos riscos, aos resultados disponíveis de qualquer vigilância da saúde já efectuada aos eventuais efeitos sobre a saúde de trabalhadores particularmente sensíveis aos riscos a que estejam expostos, bem como identificar os trabalhadores que necessitem de medidas de protecção especiais.
- 6 - O resultado da avaliação dos riscos deve constar de documento escrito.

Artigo 47.º

Substituição e redução de agentes

- 1 - O empregador deve evitar ou reduzir a utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, substituindo-os por substâncias, preparações ou processos que, nas condições de utilização, não sejam perigosos ou impliquem menor risco para os trabalhadores.
- 2 - Se não for tecnicamente possível a aplicação do disposto no número anterior, o empregador deve assegurar que a produção ou a utilização do agente se faça em sistema fechado.
- 3 - Se a aplicação de um sistema fechado não for tecnicamente possível, o empregador deve assegurar que o nível de exposição dos trabalhadores seja reduzido ao nível mais baixo possível e não ultrapasse os valores limite estabelecidos em legislação especial sobre agentes cancerígenos ou mutagénicos.

Artigo 48.º

Redução dos riscos de exposição

Nas actividades em que sejam utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve, além

dos procedimentos referidos no artigo anterior, aplicar as seguintes medidas:

- a) Limitação das quantidades do agente no local de trabalho;
- b) Redução ao mínimo possível do número de trabalhadores expostos ou susceptíveis de o serem, da duração e do respectivo grau de exposição;
- c) Adopção de procedimentos de trabalho e de medidas técnicas que evitem ou minimizem a libertação de agentes no local de trabalho;
- d) Eliminação dos agentes na fonte por aspiração localizada ou ventilação geral adequada e compatível com a protecção da saúde pública e do ambiente;
- e) Utilização de métodos apropriados de medição de agentes, em particular para a detecção precoce de exposições anormais resultantes de acontecimento imprevisível;
- f) Adopção de medidas de protecção colectiva adequadas ou, se a exposição não puder ser evitada por outros meios, medidas de protecção individual;
- g) Adopção de medidas de higiene, nomeadamente a limpeza periódica dos pavimentos, paredes e outras superfícies;
- h) Delimitação das zonas de riscos e utilização de adequada sinalização de segurança e de saúde, incluindo de proibição de fumar em áreas onde haja riscos de exposição a esses agentes;
- i) Instalação de dispositivos para situações de emergência susceptíveis de originar exposições anormalmente elevadas;
- j) Verificação da presença de agentes biológicos utilizados fora do confinamento físico primário, sempre que for necessário e tecnicamente possível;
- l) Meios que permitam a armazenagem, manuseamento e transporte sem riscos, nomeadamente mediante a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível;
- m) Meios seguros de recolha, armazenagem e evacuação dos resíduos, incluindo a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível, de modo a não constituírem fonte de contaminação dos trabalhadores e dos locais de trabalho, de acordo com a legislação especial sobre resíduos e protecção do ambiente;
- n) Afixação de sinais de perigo bem visíveis, nomeadamente o sinal indicativo de perigo biológico;
- o) Elaboração de planos de acção em casos de acidentes que envolvam agentes biológicos.



Artigo 49.º

Informação das autoridades competentes

1 - Se a avaliação revelar a existência de riscos, o empregador deve conservar e manter disponíveis as informações sobre:

a) As actividades e os processos industriais em causa, as razões por que são utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e os eventuais casos de substituição;

b) Os elementos utilizados para efectuar a avaliação e o seu resultado;

c) As quantidades de substâncias ou preparações fabricadas ou utilizadas que contenham agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético;

d) O número de trabalhadores expostos, bem como natureza, grau e tempo de exposição;

e) As medidas de prevenção tomadas e os equipamentos de protecção utilizados.

2 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e as autoridades de saúde têm acesso às informações referidas no número anterior, sempre que o solicitem.

3 - O empregador deve ainda informar as entidades mencionadas no número anterior, a pedido destas, sobre o resultado de investigações que promova sobre a substituição e redução de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e a redução dos riscos de exposição.

4 - O empregador deve informar, no prazo de vinte e quatro horas, o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde de qualquer acidente ou incidente que possa ter provocado a disseminação de um agente susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 50.º

Exposição previsível

Nas actividades em que seja previsível um aumento significativo de exposição, se for impossível a aplicação de medidas técnicas preventivas suplementares para limitar a exposição, o empregador deve:

a) Reduzir ao mínimo a exposição dos trabalhadores e assegurar a sua protecção durante a realização dessas actividades;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória, a ser utilizado enquanto durar a exposição;

c) Assegurar que a exposição de cada trabalhador não tenha carácter permanente e seja limitada ao estritamente necessário;

d) Delimitar e assinalar as zonas onde se realizam essas actividades;

e) Só permitir acesso às zonas onde se realizam essas actividades a pessoas autorizadas.

Artigo 51.º

Exposição impreviável

Nas situações impreviáveis em que o trabalhador possa estar sujeito a uma exposição anormal a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve informar o trabalhador, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e tomar, até ao restabelecimento da situação normal, as seguintes medidas:

a) Limitar o número de trabalhadores na zona afectada aos indispensáveis à execução das reparações e de outros trabalhos necessários;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores referidos na alínea anterior vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória;

c) Impedir a exposição permanente e limitá-la ao estritamente necessário para cada trabalhador;

d) Impedir que qualquer trabalhador não protegido permaneça na área afectada.

Artigo 52.º

Acesso às áreas de riscos

O empregador deve assegurar que o acesso às áreas onde decorrem actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético seja limitado aos trabalhadores que nelas tenham de entrar por causa das suas funções.

Artigo 53.º

Comunicação de acidente ou incidente

O trabalhador deve comunicar imediatamente qualquer acidente ou incidente que envolva a manipulação de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético ao empregador e ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 54.º

Vigilância da saúde

- 1 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em relação ao qual o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo os exames, em qualquer caso, ser realizados antes da exposição aos riscos.
- 2 - A vigilância da saúde deve permitir a aplicação de medidas de saúde individuais, dos princípios e práticas da medicina do trabalho, de acordo com os conhecimentos mais recentes, e incluir os seguintes procedimentos:
 - a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
 - b) Avaliação individual do seu estado de saúde;
 - c) Vigilância biológica, sempre que necessária;
 - d) Rastreamento de efeitos precoces e reversíveis.
- 3 - O empregador deve tomar, em relação a cada trabalhador, as medidas preventivas ou de protecção propostas pelo médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador.
- 4 - Se um trabalhador sofrer de uma doença identificável ou um efeito nocivo que possa ter sido provocado pela exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve:
 - a) Assegurar a vigilância contínua da saúde do trabalhador;
 - b) Repetir a avaliação dos riscos;
 - c) Rever as medidas tomadas para eliminar ou reduzir os riscos, tendo em conta o parecer do médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador e incluindo a possibilidade de afectar o trabalhador a outro posto de trabalho em que não haja riscos de exposição.
- 5 - Nas situações referidas no número anterior, o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador pode exigir que se proceda à vigilância da saúde de qualquer outro trabalhador que tenha estado sujeito a exposição idêntica, devendo nestes casos ser repetida a avaliação dos riscos.
- 6 - O trabalhador tem direito de conhecer os exames e o resultado da vigilância da saúde que lhe digam respeito e pode solicitar a revisão desse resultado.
- 7 - O empregador deve informar o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador sobre a natureza e, se possível, o grau das exposições ocorridas, incluindo as exposições imprevisíveis.

- 8 - Devem ser prestados ao trabalhador informações e conselho sobre a vigilância da saúde a que deve ser submetido depois de terminar a exposição aos riscos.
- 9 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho os casos de cancro identificados como resultantes da exposição a um agente biológico, físico ou químico susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 55.º

Higiene e protecção individual

- 1 - Nas actividades susceptíveis de contaminação por agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, o empregador deve:
 - a) Impedir os trabalhadores de fumar, comer ou beber nas áreas de trabalho em que haja riscos de contaminação;
 - b) Fornecer vestuário de protecção adequado;
 - c) Assegurar que os equipamentos de protecção são guardados em local apropriado, verificados e limpos, se possível antes e, obrigatoriamente, após cada utilização, bem como reparados ou substituídos se tiverem defeitos ou estiverem danificados;
 - d) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações sanitárias e vestiários adequados para a sua higiene pessoal.
- 2 - Em actividades em que são utilizados agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve:
 - a) Definir procedimentos para a recolha, manipulação e tratamento de amostras de origem humana ou animal;
 - b) Assegurar a existência de colírios e anti-sépticos cutâneos em locais apropriados, quando se justificarem.
- 3 - Antes de abandonar o local de trabalho, o trabalhador deve retirar o vestuário de trabalho e os equipamentos de protecção individual que possam estar contaminados e guardá-los em locais apropriados e separados.
- 4 - O empregador deve assegurar a descontaminação, limpeza e, se necessário, destruição do vestuário e dos equipamentos de protecção individual referidos no número anterior.
- 5 - A utilização de equipamento de protecção individual das vias respiratórias deve:
 - a) Ser limitada ao tempo mínimo necessário, não podendo ultrapassar quatro horas diárias;



b) Tratando-se de aparelhos de protecção respiratória isolantes com pressão positiva, a sua utilização deve ser excepcional, por tempo não superior a quatro horas diárias, as quais, se forem seguidas, devem ser intercaladas por uma pausa de, pelo menos, trinta minutos.

Artigo 56.º

Registo e arquivo de documentos

1 - O empregador deve organizar registos de dados e conservar arquivos actualizados sobre:

a) Os resultados da avaliação dos riscos a que se referem os artigos 46.º, 58.º e 60.º, bem como os critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição, análises e ensaios utilizados;

b) A lista dos trabalhadores expostos a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;

c) Os registos de acidentes e incidentes.

2 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve organizar registos de dados e conservar arquivo actualizado sobre os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador, com a indicação do respectivo posto de trabalho, dos exames médicos e complementares realizados e de outros elementos que considere úteis.

Artigo 57.º

Conservação de registos e arquivos

1 - Os registos e arquivos referidos no artigo anterior devem ser conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição do trabalhador a que respeita.

2 - Se a empresa cessar a actividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que assegura a sua confidencialidade.

3 - Ao cessar o contrato de trabalho, o médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador, a pedido deste, cópia da sua ficha clínica.

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados

Artigo 58.º

Avaliação dos riscos

A avaliação dos riscos de exposição a agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património gené-

tico deve, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

a) Os riscos suplementares que os agentes biológicos podem constituir para trabalhadores cuja sensibilidade possa ser afectada, nomeadamente por doença anterior, medicação, deficiência imunitária, gravidez ou aleitamento;

b) As recomendações da Direcção-Geral da Saúde sobre as medidas de controlo de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores;

c) As informações técnicas existentes sobre doenças relacionadas com a natureza do trabalho;

d) Os potenciais efeitos alérgicos ou tóxicos resultantes do trabalho;

e) O conhecimento de doença verificada num trabalhador que esteja directamente relacionada com o seu trabalho.

Artigo 59.º

Vacinação dos trabalhadores

1 - O empregador deve promover a informação do trabalhador que esteja ou possa estar exposto a agentes biológicos sobre as vantagens e inconvenientes da vacinação e da sua falta.

2 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve determinar que o trabalhador não imunizado contra os agentes biológicos a que esteja ou possa estar exposto seja sujeito a vacinação.

3 - A vacinação deve respeitar as recomendações da Direcção-Geral da Saúde, sendo anotada na ficha clínica do trabalhador e registada no seu boletim individual de saúde.

Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados

Artigo 60.º

Avaliação dos riscos

1 - Se a avaliação revelar a existência de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve avaliar os riscos para os trabalhadores tendo em conta, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, nomeadamente:

a) As informações relativas à saúde constantes das fichas de dados de segurança de acordo com a legislação especial sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e outras informações suplementares necessárias à



avaliação dos riscos fornecidas pelo fabricante, em especial a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;

b) As condições de trabalho que impliquem a presença desses agentes, incluindo a sua quantidade;

c) Os valores limite obrigatórios e os valores limite de exposição profissional com carácter indicativo estabelecidos em legislação especial.

- 2 - No caso em que for possível identificar a susceptibilidade do trabalhador para determinado agente químico a que seja exposto durante a actividade, deve esta situação ser considerada na avaliação dos riscos, bem como para a necessidade da mudança do posto de trabalho.
- 3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida sempre que ocorram alterações significativas, nas situações em que tenha sido ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório ou um valor limite biológico e nas situações em que os resultados da vigilância da saúde o justifiquem.

Artigo 61.º

Medição da exposição

- 1 - O empregador deve proceder à medição da concentração de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, tendo em atenção os valores limite de exposição profissional constantes de legislação especial.
- 2 - A medição referida no número anterior deve ser periodicamente repetida, bem como se houver alteração das condições susceptíveis de se repercutirem na exposição dos trabalhadores a agentes químicos que possam implicar riscos para o património genético.
- 3 - O empregador deve tomar o mais rapidamente possível as medidas de prevenção e protecção adequadas se o resultado das medições demonstrar que foi excedido um valor limite de exposição profissional.

Artigo 62.º

Operações específicas

O empregador deve tomar as medidas técnicas e organizativas adequadas à natureza da actividade, incluindo armazenagem, manuseamento e separação de agentes químicos incompatíveis, pela seguinte ordem de prioridade:

- a)* Prevenir a presença de concentrações perigosas de substâncias inflamáveis ou de quantidades perigosas de substâncias quimicamente instáveis;

b) Se a natureza da actividade não permitir a aplicação do disposto na alínea anterior, evitar a presença de fontes de ignição que possam provocar incêndios e explosões ou de condições adversas que possam fazer que substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis provoquem efeitos físicos nocivos;

c) Atenuar os efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores no caso de incêndio ou explosão resultante da ignição de substâncias inflamáveis ou os efeitos físicos nocivos provocados por substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis.

Artigo 63.º

Acidentes, incidentes e situações de emergência

- 1 - O empregador deve dispor de um plano de acção, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.
- 2 - O plano de acção referido no número anterior deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.
- 3 - Se ocorrer alguma das situações referidas no n.º 1, o empregador deve adoptar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afectada de trabalhadores indispensáveis à execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias.
- 4 - Os trabalhadores autorizados a exercer temporariamente funções na área afectada, nos termos do número anterior, devem utilizar vestuário de protecção, equipamento de protecção individual e equipamento e material de segurança específico adequados à situação.
- 5 - O empregador deve instalar sistemas de alarme e outros sistemas de comunicação necessários para assinalar os riscos acrescidos para a saúde, de modo a permitir a adopção de medidas imediatas adequadas, incluindo operações de socorro, evacuação e salvamento.

Artigo 64.º

Instalações e equipamentos de trabalho

O empregador deve assegurar que:

- a)* Haja controlo suficiente de instalações, equipamento e máquinas ou equipamentos de prevenção ou limitação dos efeitos de explosões ou ainda que sejam adoptadas medidas imediatas adequadas para reduzir a pressão de explosão;



b) O conteúdo dos recipientes e canalizações utilizados por agentes químicos seja claramente identificado de acordo com a legislação respeitante à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e à sinalização de segurança no local de trabalho.

Artigo 65.º

Informação sobre as medidas de emergência

1 - O empregador deve assegurar que as informações sobre as medidas de emergência respeitantes a agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético sejam prestadas aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como

a outras entidades internas e externas que intervenham em situação de emergência ou acidente.

2 - As informações referidas no número anterior devem incluir:

a) Avaliação prévia dos perigos da actividade exercida, os modos de os identificar, as precauções e os procedimentos adequados para que os serviços de emergência possam preparar os planos de intervenção e as medidas de precaução;

b) Informações disponíveis sobre os perigos específicos verificados ou que possam ocorrer num acidente ou numa situação de emergência, incluindo as informações relativas aos procedimentos previstos no artigo 63.º.



APECA



**B. PROTECÇÃO DA MATERNIDADE
E DA PATERNIDADE**

CÓDIGO DO TRABALHO

Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

**PROTECÇÃO DA MATERNIDADE
E DA PATERNIDADE**

Artigo 33.º

Maternidade e paternidade

- 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2 - A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Artigo 34.º

Definições

Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente subsecção, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida - toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera - toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- c) Trabalhadora lactante - toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Artigo 35.º

Licença por maternidade

- 1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

NOTAS:

1. A licença por maternidade pode ser aumentada de 30 dias, nos termos previstos no Art. 68.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 27).
2. Estas faltas não são remuneradas pelo empregador; tendo o trabalhador direito a um subsídio da segurança social – Art. 50.º, n.º 1, al. a), deste Diploma e Art. 103.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 35).

3. O gozo desta licença não afecta o aumento das férias até 25 dias úteis, por assiduidade, nos termos do Art. 213.º, n.º 2, deste Diploma, e implica a suspensão do gozo das férias já iniciado, conforme dispõem os Arts. 97.º, n.º 1, e 101.º, n.º 2, al. a), do Regulamento do Código do Trabalho (Pags. 33 e 34).

- 2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- 3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
- 4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
- 5 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
- 6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Artigo 36.º

Licença por paternidade

- 1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

NOTAS:

1. A licença por paternidade não afecta o aumento das férias até 25 dias úteis, por assiduidade, nos termos do Art. 213.º, n.º 2, deste Diploma, conforme dispõe o Art. 97.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 33).
2. Estas faltas não são remuneradas pelo empregador; tendo o trabalhador direito a um subsídio da segurança social – Art. 50.º, n.º 1, al. b), deste Diploma e Art. 103.º, n.º 1, do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 35).

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 37.º

Assistência a menor com deficiência

1 - A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

NOTA: Esta matéria foi regulamentada pelos Arts. 70.º e 82.º do Regulamento do Cód. Trabalho (Pag. 28 e 31).

2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Artigo 38.º

Adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

NOTA: Esta matéria foi regulamentada pelo Art. 71.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 28).

2 - Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Artigo 39.º

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 - A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

NOTAS:

1. *Importa ter presente a regulamentação destas matérias constante dos Arts. 72.º e 73.º do Regulamento do Código do Trabalho. Nomeadamente, importa ter presente que a trabalhadora, sempre que possível, deve marcar as consultas fora do horário de trabalho, podendo o empregador exigir prova de que tal não foi possível (Pag. 28).*

2. *Estas dispensas são remuneradas e consideram-se como prestação efectiva de trabalho, nomeadamente para efeitos de atribuição de subsídio de refeição, conforme resulta do disposto no Art. 50.º, n.º 2, deste Diploma (Pag. 25).*

3. *Salvo os casos de urgência, em que a trabalhadora tem que comunicar a falta logo que possível, no comum dos casos em que as consultas são feitas sob marcação antecipada, a trabalhadora tem que comunicar a falta com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena da sua injustificação – Art. 228.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho.*

4. *A duração destas dispensas cinge-se ao período da consulta, incluindo o tempo de espera em caso de eventual atraso da mesma, além da deslocação.*

Artigo 40.º

Faltas para assistência a menores

1 - Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

NOTA: Para os filhos com mais de 10 anos de idade rege o Art. 225.º, n.º 2, al. e), deste Diploma (Pag. 26).

2 - Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.



3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

NOTAS:

1. *Estas faltas são consideradas como prestação efectiva de trabalho, não implicando a perda ou prejuízo de quaisquer direitos – Art. 50.º, n.º 1, al. d), deste Diploma (Pag. 25).*
2. *Estas faltas não são remuneradas, tendo o trabalhador direito a um subsídio da segurança social – Art. 50.º, n.º 1, deste Diploma e Art. 104.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 35).*
3. *O empregador pode exigir que o trabalhador prove o carácter inadiável e imprescindível da assistência – Art. 74.º, n.º 1, al. a), do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 29). Com efeito estas faltas só são justificadas se se destinarem a prestar assistência imprescindível, ou seja, que não pode ser dispensada, e inadiável, isto é, que não pode ser protelada para outra altura. Daí que assista ao empregador o direito de, querendo, exigir que o trabalhador prove que a assistência ao filho menor de 10 anos tinha, necessariamente, que ser prestada e naquela ocasião.*
4. *A apreciação da inadiabilidade e imprescindibilidade da assistência, face aos motivos invocados pelo trabalhador, cabe ao empregador, podendo o trabalhador recorrer para os tribunais, em caso de discordância.*
5. *Estas faltas só são consideradas justificadas se forem comunicadas ao empregador, logo que possível, porquanto se trata de faltas imprevisíveis – Art. 228.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*

Artigo 41.º

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

NOTA: A regulamentação desta norma consta do Art. 75.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 29).

Artigo 42.º

Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto no artigo 40.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

NOTA: Dão-se aqui como reproduzidas as notas acima feitas ao Art. 40.º, conforme resulta do Art. 74.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 29).

Artigo 43.º

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

- 1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:
 - a) A licença parental de três meses;
 - b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) A períodos intercalados de licença parental 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.
- 2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

NOTA: A regulamentação dos n.ºs 1 e 2 deste artigo consta do Art. 76.º do Regulamento Cód. Trabalho (Pag. 29).

- 3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
- 4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

NOTA: A regulamentação dos n.ºs 3 e 4 deste artigo consta do Art. 77.º do Regulamento Cód. Trabalho (Pags. 29 e 30).

- 5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.
- 6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.
- 7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 44.º

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

- 1 - O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

NOTA: A regulamentação deste número consta do Art. 77.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pags. 29 e 30).

- 2 - À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Artigo 45.º

Tempo de trabalho

- 1 - O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
- 2 - O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.
- 3 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.
- 4 - O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

NOTA: Este artigo foi regulamentado pelos Arts. 79.º, 80.º e 81.º do Regulamento do Cód. Trabalho (Pags. 30 e 31)

Artigo 46.º

Trabalho suplementar

- 1 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
- 2 - O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36.º.

Artigo 47.º

Trabalho no período nocturno

- 1 - A trabalhadora é 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 presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

- 2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno 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.

NOTA: Ver regulamentação desta norma no Art. 83.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 31).

Artigo 48.º

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 49.º

Protecção da segurança e saúde

- 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, nas actividades susceptíveis de apresentarem 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 da 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.

NOTA: Este número foi regulamentado pelos Arts. 84.º a 88.º do Regulamento do Cód. Trabalho (Pags. 31 e 32).



- 3 - 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 número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.
- 4 - Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias 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 grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
- 5 - É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.
- 6 - As actividades susceptíveis 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 especial.

NOTA: *Este número foi regulamentado pelos Arts. 84.º a 88.º do Regulamento do Cód. Trabalho (Pags. 31 e 32).*

Artigo 50.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

- 1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:
 - a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
 - b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos no artigo 36.º;
 - c) Do gozo da licença por adopção;

- d) Das faltas para assistência a menores;
 - e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
 - f) Das dispensas de trabalho nocturno;
 - g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.
- 2 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.
- 3 - Os períodos de licença parental e especial previstos nos artigos 43.º e 44.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Artigo 51.º

Protecção no despedimento

- 1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

NOTA: *A entidade aqui referida é a “Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego” – Art. 494.º e seguintes do Regulamento do Código do Trabalho.*

- 2 - O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

NOTAS:

1. *Importa ter sempre presente esta presunção legal, altamente gravosa para o empregador.*
2. *Chama-se, no entanto, a atenção para o disposto no Art. 34.º deste Diploma (Pag. 21), onde se encontram definidos os conceitos de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.*
- 3 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
- 4 - É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.
- 5 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 6 - A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada



se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

- 7 - Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

NOTA: O Livro II deste Diploma trata da responsabilidade contra-ordenacional, englobando os Arts. 607.º a 689.º.

- 8 - O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

NOTA: Este artigo encontra-se regulamentado no Art. 98.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 33).

Artigo 52.º

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

NOTA: A legislação especial aqui prevista consta dos Arts. 67.º a 106.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Pags. 27 a 35).

Artigo 225.º

Tipos de faltas (assistência à família)

- 1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;

NOTAS:

1. *Esta disposição legal foi regulamentada pelos Arts. 203.º e 204.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Pags. 26 e 27).*
2. *Enquanto o Art. 40.º do Código do Trabalho (Pag. 22) prevê que o trabalhador falte ao trabalho para prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença*

ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de dez anos, este preceito legal prevê faltas para prestação de assistência, também inadiável e imprescindível, a membros do agregado familiar, onde se incluem os filhos com mais de dez anos de idade.

3. *As faltas aqui previstas não são remuneradas – Art. 204.º do Regulamento do Código do Trabalho (Pag. 27).*
4. *Tal como sucede com as faltas previstas no Art. 40.º deste Diploma, o empregador pode exigir do trabalhador a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência prestada. Ver notas ao n.º 1 do Art. 40.º do Código do Trabalho e Art. 203.º, n.º 4, al. a), do Regulamento do Código do Trabalho (Pags. 22 e 26).*
5. *A justificação das faltas pressupõe a sua comunicação, ao empregador, logo que possível, uma vez que se trata de faltas imprevisíveis, conforme dispõe o Art. 228.º, n.º 2, do Código do Trabalho.*

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

Faltas para assistência à família

Artigo 202.º

Âmbito

O presente capítulo regula a alínea e) do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho.

Artigo 203.º

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 1 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.

Artigo 204.º

Efeitos

As faltas previstas no artigo anterior não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

REGULAMENTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

(Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho)

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE

Artigo 66.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 52.º do Código do Trabalho (*Pag. 26*).

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 67.º

Dever de informação

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Artigo 68.º

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 (*Pag. 21*).
- 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 (*Pag. 22*).
- 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 (*Pag. 21*).

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 suspensa pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação ao respectivo empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar (*Pag. 21*).

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 (*Pag. 21*).

Artigo 69.º

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 (*Pag. 21*).
- 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 (*Pag. 22*).
- 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 70.º

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

- 1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 37.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (*Pag. 22*).
- 2 - 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.
- 3 - O trabalhador deve comunicar ao empregador que pretende reduzir o período normal de trabalho 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 actividade 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.
- 4 - O empregador deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Artigo 71.º

Licença por adopção

- 1 - O período de licença por adopção, previsto no n.º 1 do artigo 38.º do Código do Trabalho, é acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira (*Pag. 22*).
- 2 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 100 dias e até ao momento em que estes se completam.
- 3 - O trabalhador candidato a adopção deve informar o empregador do gozo da respectiva licença com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.
- 4 - No caso de os cônjuges candidatos à adopção serem trabalhadores, o período de licença pode ser integral-

mente gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

- 5 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:
 - a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
 - b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;
 - c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.
- 6 - Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 7 - Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele ao respectivo empregador, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 8 - O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou de pessoa que com ele viva em união de facto.

Artigo 72.º

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 (*Pag. 22*).
- 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 73.º

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 (*Pag. 22*).
- 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 gemelar 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 empregador.

Artigo 74.º

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 (Pags. 22 e 23):
- 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 75.º

Faltas para assistência a netos

- 1 - Para efeitos do artigo 41.º do Código do Trabalho (Pag. 23), 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 76.º

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 (Pag. 23).
- 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 77.º

Licenças para assistência a filho ou adoptado e pessoa com deficiência ou doença crónica

- 1 - Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 43.º e do n.º 1 do artigo 44.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado ou a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (Pags. 23 e 24).

- 2 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 3 - O trabalhador deve informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença.
- 4 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
- 5 - O trabalhador deve comunicar ao empregador, por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.

Regimes de trabalho especiais

Artigo 78.º

Trabalho a tempo parcial

- 1 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos (Pag. 24).
- 2 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador.

Artigo 79.º

Flexibilidade de horário

- 1 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar com flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (Pag. 24).
- 2 - Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 3 - A flexibilidade de horário 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 flexibilidade de horário pode efectuar 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 regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

Artigo 80.º

Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

- 1 - Para efeitos do artigo 45.º do Código do Trabalho (Pag. 24), o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
 - a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
 - b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - c) A repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.
- 2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

NOTA: A entidade aqui referida é a “Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego” prevista nos Arts. 494.º a 499.º do Regulamento do Código do Trabalho.



- 3 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 4 - O empregador deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.
- 5 - O trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.
- 6 - O empregador deve submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
- 7 - A entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, no prazo de 30 dias.
- 8 - Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção do empregador.
- 9 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
 - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
 - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 7 ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido nesse número;
 - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.

Artigo 81.º

Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial

- 1 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até ao máximo de dois anos ou de três anos, no caso de terceiro filho ou mais, ou ainda quatro anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica, sendo aplicável à prorrogação o disposto para o pedido inicial.
- 2 - 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.

Artigo 82.º

Efeitos da redução do período normal de trabalho

- 1 - A redução do período normal de trabalho prevista no n.º 1 do artigo 70.º (Pag. 28) não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - As horas de redução do período normal de trabalho só são retribuídas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não retribuídas previstas no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Artigo 83.º

Dispensa de trabalho nocturno

- 1 - Para efeitos do artigo 47.º do Código do Trabalho, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, nos casos em que este seja legalmente exigido, com a antecedência de 10 dias (Pag. 24).

NOTA: A definição de trabalhadora grávida, puérpera e lactante consta do Art. 34.º do Cód. Trabalho (Pag. 21).

- 2 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
- 3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno 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.

Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 84.º

Actividades condicionadas

Para efeitos dos n.ºs 2 e 6 do artigo 49.º do Código do Trabalho, são condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades referidas nos artigos 85.º a 88.º (Pags. 24, 25 e 31, 32).

Artigo 85.º

Agentes físicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades que envolvam a exposição a agentes físicos susceptíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente:

- a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
- b) Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;
- c) Ruído;
- d) Radiações não ionizantes;
- e) Temperaturas extremas, de frio ou de calor;
- f) Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.

Artigo 86.º

Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as actividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3, e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho que não sejam mencionados no artigo 91.º (*Pag. 32*).

Artigo 87.º

Agentes químicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em que exista ou possa existir o risco de exposição a:

- a) Substâncias químicas e preparações perigosas qualificadas com uma ou mais das frases de risco seguintes: «R40 - possibilidade de efeitos irreversíveis», «R45 - pode causar cancro», «R49 - pode causar cancro por inalação» e «R63 - possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- b) Auramina;
- c) Mercúrio e seus derivados;
- d) Medicamentos antimitóticos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
- g) Substâncias ou preparações que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Artigo 88.º

Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em locais de trabalho onde

decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no pez, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
- c) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- d) Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico;
- e) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

Actividades proibidas a trabalhadora grávida

Artigo 89.º

Actividades proibidas

Para efeitos do n.º 5 do artigo 49.º do Código do Trabalho, são proibidas à trabalhadora grávida as actividades referidas nos artigos 90.º a 93.º (*Pag. 25 e 32, 33*).

Artigo 90.º

Agentes físicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de actividades em que esteja, ou possa estar, exposta aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

Artigo 91.º

Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com vectores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

Artigo 92.º

Agentes químicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com:

- a) As substâncias químicas perigosas, qualificadas com uma ou mais frases de risco seguintes: «R46 - pode causar alterações genéticas hereditárias», «R61 - risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência» e «R64 - pode causar dano nas



crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

- b)** O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 93.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora grávida a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

Actividades proibidas à trabalhadora lactante

Artigo 94.º

Agentes e condições de trabalho

É proibida à trabalhadora lactante a realização de qualquer actividade que envolva a exposição aos seguintes agentes físicos e químicos:

- a)** Radiações ionizantes;
- b)** Substâncias químicas qualificadas com a frase de risco «R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- c)** Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 95.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora lactante a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

Protecção no trabalho e no despedimento

Artigo 96.º

Protecção no trabalho

O trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial regulado no presente capítulo tem direito a retomar a actividade contratada.

Artigo 97.º

Efeitos das licenças

- 1 - O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.
- 2 - A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa com

deficiência ou doença crónica, previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho (*Pags. 23 e 24*):

- 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)** Terminam em caso do falecimento do filho, que deve ser comunicado ao empregador no prazo de cinco dias.

- 3 - No caso previsto na alínea *c)* do número anterior, o trabalhador retoma a actividade contratada na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
- 4 - Terminadas as licenças referidas no n.º 2, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Artigo 98.º

Protecção no despedimento

- 1 - Para efeitos do artigo 51.º do Código do Trabalho (*Pag. 25*), o empregador deve remeter cópia do processo à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, nos seguintes momentos previstos naquele diploma:
 - a)** Depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - b)** Depois da fase de informações e negociações prevista no artigo 420.º, no despedimento colectivo;
 - c)** Depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - d)** Depois das consultas referidas no artigo 427.º, no despedimento por inadaptação.
- 2 - A exigência de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres considera-se verificada, e em sentido favorável ao despedimento, se a mesma não se pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.
- 3 - A acção judicial a que se refere o n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho (*Pag. 25*) deve ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer prévio desfavorável ao despedimento emitido pela entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

- 4 - O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Disposições comuns

Artigo 99.º

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 (Pag. 23).

- 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 100.º

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 101.º

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 (Pag. 23).

NOTA: A retribuição é compensada por subsídio a atribuir pela segurança social – Arts. 103.º e 104.º deste Diploma (Pag. 35).

- 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 (Pags. 23 e 24).

- 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 (Pags. 23 e 24).

Artigo 102.º

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.

Regime de segurança social

Artigo 103.º

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 (*Pags. 21, 22 e 24, 25*).
- 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 (*Pags. 24 e 25*).

Artigo 104.º

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 (*Pag. 22*).

Artigo 105.º

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 (*Pags. 23 e 24*).

Artigo 106.º

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 (*Pag. 24*).

LEI n.º 4/84, de 5 de Abril

Republicada em anexo ao Dec.-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio

Artigo 3.º

Igualdade dos pais

- 1 - São garantidas aos pais, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica do País.
- 2 - Os pais são iguais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos.
- 3 - Os filhos não podem ser separados dos pais, salvo quando estes não cumpram os seus deveres fundamentais para com eles, e sempre mediante decisão judicial.
- 4 - São garantidos às mães direitos especiais relacionados com o ciclo biológico da maternidade.

Artigo 4.º

Dever de informar sobre o regime de protecção da maternidade e paternidade

- 1 - Incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis referentes aos direitos das mulheres grávidas, dos nascituros, das crianças e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação.
- 2 - A informação prestada nos termos do número anterior deve procurar consciencializar e responsabilizar os progenitores, sem distinção, pelos cuidados e pela educação dos filhos, em ordem à defesa da saúde e à criação de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento da criança.

Protecção da saúde

Artigo 5.º

Direito a assistência médica

- 1 - É assegurado à mulher o direito de efectuar gratuitamente as consultas e os exames necessários à correcta preparação e vigilância da gravidez, assim como durante os 60 dias após o parto.
- 2 - O internamento hospitalar durante os períodos referidos no número anterior é gratuito.
- 3 - Na preparação e no decurso da gravidez, e em função desta, serão igualmente assegurados ao outro progenitor os exames considerados indispensáveis pelo médico assistente da mulher.

Artigo 6.º

Incumbências dos serviços de saúde

Incumbe aos serviços de saúde, relativamente aos futuros pais, sem encargos para estes:

- a)* Assegurar as actividades necessárias para uma assistência eficiente e humanizada, na preparação e no acompanhamento clínico da gravidez e do parto;
- b)* Assegurar o transporte de grávidas e recém-nascidos, em situação de risco, com utilização de meios próprios ou em colaboração com outros serviços;
- c)* Desenvolver, em cooperação com as escolas, autarquias locais e outras entidades públicas e privadas, acções de informação e esclarecimento sobre a importância do planeamento familiar, da consulta pré-concepcional, da vigilância médica da gravidez, da preparação para o parto, do parto assistido, das vantagens do aleitamento materno e dos cuidados com o recém-nascido.

Artigo 7.º

Protecção da criança

- 1 - É assegurado à criança, nomeadamente, o direito de efectuar gratuitamente as consultas previstas no Programa de Acção-Tipo em Saúde Infantil e Juvenil do Ministério da Saúde, através da Direcção-Geral da Saúde.
- 2 - É assegurado à criança, nomeadamente, o direito de efectuar gratuitamente as vacinações que constam do Programa Nacional de Vacinação.

Artigo 8.º

Incumbências especiais do Estado

Incumbe especialmente ao Estado para protecção da maternidade, da paternidade, do nascituro e da criança, no domínio dos cuidados de saúde:

- a)* Garantir a acessibilidade aos serviços de saúde reprodutiva, nomeadamente cuidados contraceptivos, pré-concepcionais e de vigilância da gravidez;
- b)* Dotar os centros de saúde dos meios humanos e técnicos necessários ao cumprimento do preceituado na alínea anterior;
- c)* Generalizar e uniformizar a utilização do Boletim de Saúde da Grávida e do Boletim de Saúde Infantil e Juvenil;
- d)* Incentivar o recurso aos métodos de preparação para o parto, assegurando as condições necessárias ao pleno exercício dos direitos do casal nos serviços públicos de saúde;
- e)* Garantir o parto hospitalar e assegurar os meios humanos e técnicos que possibilitem a assistência eficaz e humanizada à grávida e ao recém-nascido;

- f)* Promover e incrementar a visitação domiciliária à grávida ou puerpera, assim como ao filho até aos 90 dias de idade, em caso de impedimento de deslocação aos serviços de saúde ou com a finalidade de desenvolver a promoção para a saúde;
- g)* Desenvolver uma rede nacional de atendimentos diurnos (creches, jardins-de-infância) e de espaços de jogo e de recreio, com estrito cumprimento do Decreto-Lei n.º 379/97, de 27 de Dezembro;
- h)* Apoiar as associações de doentes ou dos seus representantes, as associações de utentes e consumidores da saúde e as associações promotoras de saúde, na área da saúde reprodutiva e da saúde infantil e juvenil;
- i)* Desenvolver as medidas adequadas à promoção do aleitamento materno;
- j)* Fomentar o ensino, a aprendizagem e a formação pré-graduada, pós-graduada e contínua aos profissionais de saúde nas áreas da saúde reprodutiva e da saúde infantil e juvenil;
- l)* Difundir, nomeadamente através das escolas e dos órgãos de comunicação social, as informações e conhecimentos úteis a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º, bem como as medidas referentes à promoção da saúde e do bem-estar.

Artigo 31.º

Meios de apoio à infância

- 1 - O Estado, em cooperação com as pessoas colectivas de direito público, com as instituições privadas de solidariedade social, organizações de trabalhadores e associações patronais, implementará progressivamente uma rede nacional de equipamentos e serviços de apoio aos trabalhadores com filhos em idade pré-escolar.
- 2 - A rede de equipamentos e serviços prevista no número anterior visa a prestação de serviços em condições que permitam o acesso dos interessados, independentemente da sua condição económica, incluindo, nomeadamente:
 - a)* Estruturas de guarda de crianças, tais como creches, jardins-de-infância, serviços de amas e creches familiares, adequadamente dimensionadas e localizadas, dotadas de meios humanos, técnicos e em geral de condições apropriadas à promoção do desenvolvimento integral da criança;
 - b)* Serviços de apoio domiciliário.
- 3 - Os horários de funcionamento dos equipamentos e serviços previstos nos números anteriores serão compatibilizados com o exercício da actividade profissional dos pais.