

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.

### SUBSECÇÃO II

#### Igualdade e não discriminação em função do sexo

##### DIVISÃO I

##### Princípios gerais

#### 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, 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 diferenças 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 os 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.

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

## CAPÍTULO VI

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### SECÇÃO I

##### Âmbito

#### Artigo 66.º

##### Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 52.º do Código do Trabalho.

#### SECÇÃO II

##### 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.

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 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.

2 — Para efeitos do gozo de licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve, logo que possível, informar o empregador, apresentar certidão de óbito ou atestado médico

comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

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

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;
- c) Provar que o empregador da mãe foi informado da decisão conjunta.

#### Artigo 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.

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.

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 integralmente 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.

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.

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:

- 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, 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.

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.

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.

### SECÇÃO III

#### 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.

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.

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, 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.

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 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.

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.

## SECÇÃO IV

### Actividades condicionadas ou proibidas

#### SUBSECÇÃO I

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

#### 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:

- Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
- Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;
- Ruído;
- Radiações não ionizantes;
- Temperaturas extremas, de frio ou de calor;
- 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

#### 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:

- 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;
- Auramina;
- Mercúrio e seus derivados;
- Medicamentos antimitóticos;
- Monóxido de carbono;
- Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
- 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:

- Fabrico de auramina;
- 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;
- Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico;
- Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

#### SUBSECÇÃO II

##### Actividades proibidas à 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

#### 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:

- Radiações ionizantes;
- 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.

**SUBSECÇÃO III****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.

**SECÇÃO V****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:

- 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, 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 oportuni-

dades 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 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.

## SECÇÃO VI

### 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.

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.

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

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de provas para progressão na carreira profissional, as quais devem ter lugar após o termo da licença.

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

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

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

#### Artigo 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.



## SECÇÃO VII

**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.

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

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

**Artigo 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.

**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.

**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.

## SECÇÃO VIII

**Administração Pública****SUBSECÇÃO I****Licenças, dispensas e faltas****Artigo 107.º****Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção**

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

2 — O acto de aceitação de nomeação ou posse de um lugar ou cargo que deva ocorrer durante o período

de qualquer das licenças referidas no n.º 1 é transferido para o termo da mesma, produzindo todos os efeitos, designadamente antiguidade e retribuição, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação.

**Artigo 108.º**

**Efeitos das licenças parental, especial para assistência a filho ou adoptado e especial para assistência a pessoa com deficiência ou com doença crónica.**

As licenças especiais previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho são consideradas para efeitos de aposentação, pensão de sobrevivência e atribuição dos benefícios da Assistência na Doença aos Servidores do Estado (ADSE).

**Artigo 109.º****Efeitos das dispensas e faltas**

1 — As dispensas referidas no artigo 39.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 são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, nomeadamente quanto à remuneração e ao desconto de tempo para qualquer efeito.

2 — As faltas previstas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho contam para antiguidade na carreira e categoria.

3 — As faltas previstas no artigo 41.º do Código do Trabalho aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 107.º

4 — A justificação e o controlo das faltas previstas no n.º 2 são feitos em termos idênticos ao estabelecido na lei para as faltas por doença do trabalhador.

5 — O documento médico comprovativo da doença do familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

6 — O documento referido no número anterior deve ser acompanhado de declaração do trabalhador da qual conste que ele é o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência e a indicação da sua ligação familiar com o doente.

7 — A contagem das faltas para assistência a menores é suspensa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 40.º do Código do Trabalho e retomada após a alta do internamento.

## SUBSECÇÃO II

**Regime de trabalho especial na Administração Pública****Artigo 110.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 um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

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

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

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

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

#### Artigo 111.º

##### Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

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

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

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

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

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

#### Artigo 112.º

##### Retribuição

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

2 — O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença

parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

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

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

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

#### Artigo 113.º

##### Subsídio de refeição

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

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

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

### CAPÍTULO VII

#### Trabalho de menores

##### SECÇÃO I

##### Âmbito

##### Artigo 114.º

##### Âmbito

1 — O presente capítulo regula:

- a) Os trabalhos leves prestados por menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, a que se refere o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho;
- b) A formação de menor admitido ao trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- c) Os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho;
- d) Os trabalhos proibidos ou condicionados a menores previstos no n.º 2 do artigo 60.º do Código do Trabalho;
- e) A bolsa para compensação da perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 61.º do Código do Trabalho.

2 — Os artigos 127.º a 136.º aplicam-se à formação de menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional.

2 — O exemplar do contrato que ficar na posse da entidade promotora deve ter anexas cópias da decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada e da declaração comprovativa do horário escolar se o menor estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, bem como de alterações do horário que ocorram durante a validade da autorização.

3 — A entidade promotora deve apresentar cópia do contrato, acompanhada dos anexos a que se refere o número anterior, à Inspecção-Geral do Trabalho, bem como ao estabelecimento de ensino do menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, antes do início da actividade deste.

#### Artigo 145.º

##### Alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor

1 — Em caso de alteração de horário, o estabelecimento de ensino deve comunicar de imediato tal facto à entidade promotora, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens e aos representantes legais do menor.

2 — Na situação referida no número anterior, a entidade promotora deve comunicar ao estabelecimento escolar e à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens as alterações do horário da prestação da actividade do menor necessárias para respeitar o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 140.º, sem as quais este não pode prosseguir a respectiva actividade.

3 — No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, o estabelecimento de ensino deve comunicar à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens qualquer relevante diminuição do aproveitamento escolar do menor durante o prazo de validade da autorização ou relevante afectação do comportamento do menor.

4 — Sempre que a alteração do horário escolar tornar este incompatível com a actividade exercida pelo menor ou esta tiver como consequência uma relevante diminuição do aproveitamento escolar com prejuízo para a sua educação ou uma relevante afectação do seu comportamento, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens deve, sempre que considere viável, apresentar à entidade promotora, à Inspecção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino, uma alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita, adequada a corrigir a situação existente.

5 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens revoga a autorização sempre que a alteração prevista no número anterior não for cumprida ou considere inviável que qualquer alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita seja adequada a corrigir a situação existente.

6 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens notifica a revogação da autorização à entidade promotora, à Inspecção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

7 — A revogação prevista no n.º 5 produz efeitos 30 dias após a notificação do acto, salvo se existirem riscos graves para o menor, competindo, neste caso, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens a fixação da data de produção de efeitos.

#### Artigo 146.º

##### Suprimento judicial

1 — Se a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens não autorizar a participação ou revogar autorização anterior, os representantes legais do menor podem requerer ao tribunal de família e menores que autorize a participação ou mantenha a autorização anterior, mantendo-se, até ao trânsito em julgado, a deliberação da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

2 — Ao processo referido no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime do processo judicial de promoção e protecção previsto no diploma que regula a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

#### CAPÍTULO IX

##### Trabalhador-estudante

#### Artigo 147.º

##### Âmbito

1 — O presente capítulo regula o artigo 85.º, bem como a alínea c) do n.º 2 artigo 225.º do Código do Trabalho.

2 — Os artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho e o presente capítulo aplicam-se à relação jurídica de emprego público que confira ou não a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

#### Artigo 148.º

##### Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — Para poder beneficiar do regime previsto nos artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

2 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 79.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve comprovar:

- a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;
- b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social ou que se encontra numa das situações previstas no artigo 17.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível

com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

#### Artigo 149.º

##### Dispensa de trabalho

1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 80.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

#### Artigo 150.º

##### Trabalho suplementar e adaptabilidade

1 — Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

2 — No caso de o trabalhador realizar trabalho em regime de adaptabilidade tem direito a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço.

3 — No caso de o trabalhador-estudante realizar trabalho suplementar, o descanso compensatório previsto no artigo 202.º do Código do Trabalho é, pelo menos, igual ao número de horas de trabalho suplementar prestado.

#### Artigo 151.º

##### Prestação de provas de avaliação

1 — Para efeitos do artigo 81.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

#### Artigo 152.º

##### Férias e licenças

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 83.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

2 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 83.º do Código do Trabalho, o trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

#### Artigo 153.º

##### Cessação de direitos

1 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e licenças, previstos nos artigos 80.º e 83.º do Código do Trabalho e nos artigos 149.º e 152.º, cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

2 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

4 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos no Código do Trabalho e neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.



**Artigo 154.º****Excesso de candidatos à frequência de cursos**

1 — Sempre que a pretensão formulada pelo trabalhador-estudante no sentido de lhe ser aplicado o disposto no artigo 80.º do Código do Trabalho e no artigo 149.º se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento da empresa, fixa-se, por acordo entre o empregador, trabalhador interessado e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, as condições em que é decidida a pretensão apresentada.

2 — Na falta do acordo previsto na segunda parte do número anterior, o empregador decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

**Artigo 155.º****Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino**

1 — O trabalhador-estudante não está sujeito à frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regimes de prescrição ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino.

2 — O trabalhador-estudante não está sujeito a qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina.

3 — O trabalhador-estudante não está sujeito a limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.

4 — No caso de não haver época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que for legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

5 — O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como serviços mínimos de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

**Artigo 156.º****Cumulação de regimes**

O trabalhador-estudante não pode cumular perante o estabelecimento de ensino e o empregador os benefícios conferidos no Código do Trabalho e neste capítulo com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita à inscrição, dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou prestação de provas de avaliação.

**CAPÍTULO X****Trabalhadores estrangeiros e apátridas****Artigo 157.º****Âmbito**

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 88.º e o n.º 1 do artigo 89.º do Código do Trabalho.

**Artigo 158.º****Formalidades**

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis para a celebração do contrato a termo previstas no Código do Trabalho, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

2 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O contrato de trabalho deve ser elaborado em triplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.

4 — O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

**Artigo 159.º****Comunicação da celebração e da cessação**

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 89.º do Código do Trabalho, antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, o empregador deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho, que fica arquivado no serviço competente.

3 — Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, o empregador deve comunicar, por escrito, esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

**CAPÍTULO XI****Formação profissional****SECÇÃO I****Âmbito****Artigo 160.º****Âmbito**

O presente capítulo regula o artigo 126.º do Código do Trabalho.