

AFIXAÇÃO NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

INFORMAÇÃO SOBRE A LEGISLAÇÃO REFERENTE AO DIREITO DE PARENTALIDADE E AOS DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Face à obrigação decorrente da alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que aditou o n.º 4 ao artigo 127.º, bem como a obrigatoriedade decorrente do n.º 4 do artigo 24.º do mesmo diploma, considera-se como parâmetros mínimos de cumprimento dos referidos normativos o seguinte:

DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O/a trabalhador/a tem direito à igualdade:

- de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiado/a, prejudicado/a, nomeadamente por causa da idade, sexo (consultar, neste âmbito) a Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto), nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – art.º 24 e 25.º do Código do Trabalho (CT).
- de retribuição – para a realização de trabalho igual ou de valor igual o salário deve ser igual, não podendo existir diferenças justificadas nos referidos fatores discriminatórios - art.º 31.º do CT.
- na proteção da parentalidade (maternidade e paternidade) direitos na atribuição de licenças, dispensas e faltas, que não podem justificar diferenças na remuneração e ainda a especificidades quanto ao tempo de trabalho, proteção da segurança e saúde e proteção em caso de despedimento – art.º 33.º e seguintes do CT.

É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Incluem-se nesta proibição, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira – art.º 35.º-A CT.

PRINCIPAIS DIREITOS E DEVERES DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS

- Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante: 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 – art.º 62.º CT.
- Dispensa para consulta pré-natal: a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
- A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto – art.º 40.º do CT.
- No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta - artigo 40.º n.º 4 do CT.
- Caso a licença não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença (que pode ser o pai) informa o respetivo empregador sete dias após o parto da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor do qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial – artigo 40.º n.º 5 do CT.
- Períodos da licença parental - 120 dias pagos a 100 % da remuneração; 150 dias pagos a 80 %, mas se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, o montante é igual a 100 %.
- A licença parental inicial de 150 dias consecutivos, pode ter a duração de 180 dias consecutivos, se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas, pagos a 83% da remuneração de referência – artigo 40.º n.º 2 do CT.
- Dispensa de trabalho - para amamentação (pela mãe) e aleitação (pela mãe ou pai) de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias – art.ºs 47.º e 48.º do CT. Bem como, dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (art.º 58.º CT); dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.º 59.º CT); e dispensa de prestação de trabalho no período nocturno (art.º 60.º CT);

- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; art.º 54.º CT
- Trabalho a tempo parcial (art.º 55.º e 57.º CT) ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.º 56.º e 57.º CT).
- Faltas:
 - 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos;
 - 15 dias por ano para assistência, a filho/a com 12 ou mais anos de idade as faltas são justificadas, podendo o empregador exigir ao trabalhador prova da justificação- art.ºs 49.º n.ºs 2 e 5 do CT;
 - até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola - as faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição – art.º 249.º n.º al. f) e art.º 255.º n.º 1 do CT.

- Direitos exclusivos do pai trabalhador:

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança. (art.º 43.º Código do Trabalho). Cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho.

O pai pode ainda gozar mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 5 dias facultativos.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.

- Proteção no despedimento: a trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (pode ser o pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias – art.º 63. do CT.
- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, o empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (pode ser o pai) – art.º 144.º/3 CT
- O adoptante, o tutor, 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 parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

ASSÉDIO

É proibido o assédio moral e sexual. O assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) nomeadamente baseado nalgum fator discriminatório (por ex. sexo, nacionalidade, deficiência, entre outros.) e praticado com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Nota: Os direitos de parentalidade não se esgotam na presente informação, pelo que sempre que se justifique a mesma deve ser complementada com a consulta da legislação que regula a matéria.



PROCURADORIA-GERAL REGIONAL DE LISBOA

PGRL LEGISLAÇÃO JURISPRUDÊNCIA

CO

[Início](#) » [legislação](#) » Pesquisa num diploma

 **Legislação**

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CÓDIGO DO TRABALHO (versão actualizada)

Contém as seguintes alterações:

- Rect. n.º 21/2009, de 18 de Março
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril
- Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro
- Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril
- Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio

Ver versões do diploma:

- 1ª versão (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)
- 2ª versão (Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março)
- 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro)
- 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro)
- 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho)
- 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto)
- 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto)
- 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio)
- 10ª versão (Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto)
- 11ª versão (Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril)
- 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro)
- 13ª versão (Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril)
- 14ª versão (Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto)
- 15ª versão (Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto)
- 16ª versão (Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro)
- 17ª versão (Lei n.º 14/2018, de 19 de Março)
- 18ª versão (Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro)
- 19ª versão (Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro)
- 20ª versão (Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril)
- 21ª versão (Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro)
- 22ª versão (Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro)
- 23ª versão (Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril)
- 24ª versão - [a mais recente \(Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio\)](#)

Procurar só no presente diploma:

parentalidade

☐ **Expressão exacta**

☒ **Exibir todo o diploma**

Ir para o art.:



Resultados: 14

SUMÁRIO

Lei n.º 7/2009
de 12 de Fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Aprovação do Código do Trabalho

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante.

Artigo 2.º

Transposição de directivas comunitárias

O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes directivas comunitárias:

- a) Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
- b) Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- c) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- d) Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- e) Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- f) Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
- g) Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos;
- h) Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
- i) Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- j) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- l) Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
- m) Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
- n) Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;
- o) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados e à actividade profissional (reformulação).

Artigo 3.º

Trabalho autónomo de menor

- 1 - O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma actividade remunerada prestada com autonomia, exceto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequer secundário de educação e se trate de trabalhos leves.
- 2 - À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.
- 3 - Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.
- 4 - Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

Artigo 4.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:

- a) A praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;
 - b) A administrador, director, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa actividade;
 - c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolva a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.
- 2 - O trabalhador que exerça actividade por conta própria deve efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

Artigo 5.º

Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto na Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

Artigo 6.º

Deveres do Estado em matéria de formação profissional

- 1 - Compete ao Estado garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.
- 2 - Compete ao Estado, em particular, garantir a qualificação inicial de jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, e promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Artigo 7.º

Aplicação no tempo

- 1 - Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
- 2 - As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.
- 3 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.
- 4 - As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.
- 5 - O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:
 - a) Duração de período experimental;
 - b) Prazos de prescrição e de caducidade;
 - c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
 - d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.
- 6 - O regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.

Artigo 8.º

Revisão de estatutos existentes

- 1 - Os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o disposto no Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos.
- 2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso sejam contrárias à lei, notifica a estrutura em causa para que esta altere os estatutos, no prazo de 180 dias.
- 3 - Se houver alteração de estatutos no prazo referido no número anterior, ou fora desse prazo, mas antes da remessa destes ao Ministério Público no tribunal competente, aplica-se o disposto nos n.os 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
- 4 - Caso não haja alteração de estatutos nos prazos referidos nos n.os 2 e 3, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos mesmos, para os efeitos previstos nos n.os 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho.
- 5 - Caso a apreciação fundamentada sobre a legalidade da alteração de estatutos conclua que não existem disposições contrárias à lei, o processo é remetido ao magistrado do Ministério Público, para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho.
- 6 - As entidades referidas no n.º 1 podem requerer a suspensão da instância pelo prazo de seis meses em caso de processo judicial em curso tendente à extinção judicial da mesma, ou declaração de nulidade de normas do mesmo com fundamento em desconformidade com a lei, e apresentar no processo a alteração dos estatutos no mesmo prazo.

Artigo 9.º

Extinção de associações

- 1 - As associações sindicais e as associações de empregadores que, nos últimos seis anos, não tenham requerido, nos termos legalmente previstos, a publicação da identidade dos respectivos membros da direcção dispõem de um prazo de seis meses para o fazer, contado a partir da entrada em vigor desta lei, para requerer aquela publicação.
- 2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que tal requerimento se tenha verificado, o ministério responsável pela área laboral dá desse facto conhecimento ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente para efeitos de promoção da declaração judicial de extinção da associação.
- 3 - À extinção judicial nos termos do artigo anterior aplica-se o disposto nos n.os 1 a 3 e 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações.

Artigo 10.º

Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva

- 1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

acordo com os números seguintes.

2 - A convenção colectiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

- a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

3 - A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

4 - O disposto nos n.os 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.

5 - O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:

- a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
- b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

Artigo 11.º

Regiões Autónomas

1 - Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 - Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

3 - Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respectivas Assembleias Legislativas.

4 - As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos previstos no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 - As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respectivos estatutos político-administrativos.

Artigo 12.º

Norma revogatória

1 - São revogados:

- a) A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
- b) A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio;
- c) As alíneas d) a f) do artigo 2.º, os n.os 2 e 9 do artigo 6.º, os n.os 2 e 3 do artigo 13.º, os artigos 7.º, 14.º a 40.º, 42.º, 44.º na parte relativa a contra-ordenações por violação de normas revogadas e o n.º 1 e as alíneas d) do artigo 45.º, todos da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.

2 - O artigo 6.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008, do Parlamento I Conselho, de 17 de Junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).

3 - A revogação dos preceitos a seguir referidos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

- a) Artigos 272.º a 280.º e 671.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na actual redacção do Código;
- b) Artigo 344.º, sobre participação na compensação retributiva;
- c) Artigos 471.º a 473.º, sobre conselhos de empresa europeus;
- d) Artigos 569.º, 570.º e n.º 1 do artigo 688.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;
- e) Artigos 630.º a 640.º, sobre procedimento de contra-ordenações laborais.

4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º, 50.º e 643.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77 e 99.º a 106.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção e maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º, do n.º 1 do artigo 438.º e do artigo 681.º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.

Consultar o Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

6 - A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

- a) Artigos 14.º a 26.º, 469.º e 470.º, sobre trabalho no domicílio;
- b) Artigos 41.º a 65.º e 474.º, sobre protecção do património genético;
- c) Artigos 84.º a 95.º, sobre protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Artigos 103.º a 106.º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;
- e) Artigos 107.º a 113.º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;
- f) Artigos 115.º a 126.º e 476.º, sobre protecção de menor no trabalho;
- g) Artigos 139.º a 146.º e 477.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;
- h) Artigos 155.º e 156.º, sobre especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por parte de trabalhador-estudante, incluindo quando aplicáveis a trabalhador por conta própria e a estudante que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego;
- i) Artigos 165.º a 167.º, 170.º e 480.º, sobre formação profissional;
- j) Artigos 176.º e 481.º, sobre período de funcionamento;
- l) Artigos 191.º a 201.º e 206.º, sobre verificação de situação de doença;
- m) Artigos 212.º a 280.º, 484.º e 485.º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- n) Artigos 306.º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310.º a 315.º, sobre suspensão de execuções;
- o) Artigos 317.º a 326.º, sobre Fundo de Garantia Salarial;
- p) Artigos 365.º a 395.º e 489.º, sobre conselhos de empresa europeus;
- q) Artigos 407.º a 449.º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;
- r) Artigos 452.º a 464.º, n.º 2 do artigo 469.º e artigos 490.º e 491.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.
- s) Artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.

7 - O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

Consultar o Regulamento do Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

Artigo 13.º

Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso

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

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

Artigo 14.º

Entrada em vigor

1 - Os n.os 1, 3 e 4 do artigo 356.º, os artigos 358.º, 382.º, 387.º e 388.º, o n.º 2 do artigo 389.º e o n.º 1 do artigo 391.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho.

2 - Os artigos 34.º a 62.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que regule o regime de protecção social da parentalidade.

Aprovada em 21 de Janeiro de 2009.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

Promulgada em 4 de Fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

LIVRO I
Parte geral
TÍTULO I
Fontes e aplicação do direito do trabalho
CAPÍTULO I
Fontes do direito do trabalho

Artigo 1.º
Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 3.º
Relações entre fontes de regulação

- 1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
- 2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.
- 3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:
 - a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
 - b) Protecção na **parentalidade**;
 - c) Trabalho de menores;
 - d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) Dever de informação do empregador;
 - g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
 - h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
 - i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
 - j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
 - k) Teletrabalho;
 - l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
 - m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
 - n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.
- 4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.
- 5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
-2ª versão: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
-3ª versão: Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 7.º
Condições de trabalho de trabalhador destacado

- 1 - Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei e em regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral que respeitem a:
 - a) Segurança no emprego;
 - b) Duração máxima do tempo de trabalho;
 - c) Períodos mínimos de descanso;
 - d) Férias;
 - e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
 - f) Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
 - g) Cedência ocasional de trabalhadores;
 - h) Segurança e saúde no trabalho;
 - i) Protecção na **parentalidade**;
 - j) Protecção do trabalho de menores;
 - l) Igualdade de tratamento e não discriminação.
- 2 - Para efeito do disposto no número anterior:
 - a) A retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efectuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação;
 - b) As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.
- 3 - O disposto na alínea b) do número anterior não abrange o destacamento em actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavação, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desman, demolição e saneamento.

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

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

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril

Artigo 25.º

Proibição de discriminação

- 1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.
- 2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.
- 3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou profissional.
- 4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.
- 5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.
- 6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de **parentalidade**, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.
- 7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias, nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.
- 8 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.
- 9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 8.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 31.º

Igualdade de condições de trabalho

- 1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
- 2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
 - a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
 - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
- 3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.
- 4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na **parentalidade** não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.
- 5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
- 6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

SUBSECÇÃO IV

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

- 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da **parentalidade**.

Artigo 33.º-A

Referências

- 1 - Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de **parentalidade**, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
- 2 - O titular do direito de **parentalidade** que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de **parentalidade** da licença parental exclusiva do pai.
- 3 - Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

- 1 - A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por **parentalidade**, consta de legislação especial.
- 2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

- 1 - A protecção na **parentalidade** concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adopção;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
 - g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - i) Dispensa para consulta pré-natal;
 - j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
 - k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - l) Faltas para assistência a filho;
 - m) Faltas para assistência a neto;
 - n) Licença para assistência a filho;
 - o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da **parentalidade**, entende-se por:

- Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
 - Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
- 2 - O regime de protecção da **parentalidade** é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 101.º-H

Acumulação de regimes

O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de **parentalidade** relativamente à pessoa cuidada não pode acumular o previsto na subsecção iv com o disposto na presente subsecção.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 13/2023, de 03

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

- Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador nomeadamente assédio;
 - Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
 - Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo de contrato, faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
 - Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
 - Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- 2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
- 3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de **parentalidade** ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo essa legislação.
- 5 - (Revogado.)
- 6 - (Revogado.)
- 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 4.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 4ª versão: Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- 5ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- 6ª versão: Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- 7ª versão: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Artigo 501.º

Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

- 1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes casos:
- Última publicação integral da convenção;
 - Denúncia da convenção;
 - Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.
- 2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.
- 3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.
- 4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevigência suspende-se.
- 5 - Para efeitos dos n.os 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.
- 6 - Decorrido o período referido nos n.os 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos:
- No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
 - Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral dessa publicação.
- 7 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, que acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.
- 8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com prorrogação da substituição do Serviço Nacional de Saúde, de **parentalidade** e de segurança e saúde no trabalho.
- 9 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.
- 10 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevigência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.
- 11 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- 3ª versão: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro



PROCURADORIA-GERAL REGIONAL DE LISBOA

PGRL

LEGISLAÇÃO

JURISPRUDÊNCIA

CONTACTOS

Início • **legislação** • Pesquisa num diploma

Legislação

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CÓDIGO DO TRABALHO (versão actualizada)

Contém as seguintes alterações:

- Rect. n.º 21/2009, de 18 de Março
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril
- Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro
- Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril
- Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio

Ver versões do diploma:

- 1ª versão (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)
- 2ª versão (Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março)
- 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro)
- 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro)
- 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho)
- 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto)
- 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto)
- 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio)
- 10ª versão (Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto)
- 11ª versão (Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril)
- 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro)
- 13ª versão (Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril)
- 14ª versão (Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto)
- 15ª versão (Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto)
- 16ª versão (Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro)
- 17ª versão (Lei n.º 14/2018, de 19 de Março)
- 18ª versão (Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro)
- 19ª versão (Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro)
- 20ª versão (Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril)
- 21ª versão (Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro)
- 22ª versão (Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro)
- 23ª versão (Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril)
- 24ª versão - a mais recente (Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio)

Procurar só no presente diploma:

grávida

☐ **Expressão exacta**



Exibir todo o diploma

Ir para o art.:



Resultados: 17



Imprimir

SUMÁRIO

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º

Aprovação do Código do Trabalho

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante.

Artigo 2.º

Transposição de directivas comunitárias

O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes directivas comunitárias:

- Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
- Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;

- f) Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
- g) Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos;
- h) Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
- i) Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- j) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- l) Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
- m) Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
- n) Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;
- o) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

Artigo 3.º

Trabalho autónomo de menor

- 1 - O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma atividade remunerada prestada com autonomia, exceto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e se trate de trabalhos leves.
- 2 - À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.
- 3 - Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.
- 4 - Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

Artigo 4.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:

- a) A praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;
- b) A administrador, director, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa actividade;
- c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolva a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.
- 2 - O trabalhador que exerça actividade por conta própria deve efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

Artigo 5.º

Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

Artigo 6.º

Deveres do Estado em matéria de formação profissional

- 1 - Compete ao Estado garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.
- 2 - Compete ao Estado, em particular, garantir a qualificação inicial de jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, e promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Artigo 7.º

Aplicação no tempo

- 1 - Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
- 2 - As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.
- 3 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.
- 4 - As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.
- 5 - O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:
- a) Duração de período experimental;
- b) Prazos de prescrição e de caducidade;
- c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
- d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.
- 6 - O regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.

Artigo 8.º

Revisão de estatutos existentes

- 1 - Os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o regime constante do Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos.
- 2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a estrutura em causa para que esta altere os estatutos, no prazo de 180 dias.
- 3 - Se houver alteração de estatutos no prazo referido no número anterior, ou fora desse prazo, mas antes da remessa destes ao Ministério Público no tribunal competente, aplica-se o disposto nos n.os 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.
- 4 - Caso não haja alteração de estatutos nos prazos referidos nos n.os 2 e 3, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos mesmos, para os efeitos previstos nos n.os 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho.
- 5 - Caso a apreciação fundamentada sobre a legalidade da alteração de estatutos conclua que não existem disposições contrárias à lei, o processo é remetido ao magistrado do Ministério Público, para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho.
- 6 - As entidades referidas no n.º 1 podem requerer a suspensão da instância pelo prazo de seis meses em caso de processo judicial em curso tendente à extinção judicial da mesma, ou declaração de nulidade de normas dos estatutos com fundamento em desconformidade com a lei, e apresentar no processo a alteração dos estatutos no mesmo prazo.

Artigo 9.º

Extinção de associações

- 1 - As associações sindicais e as associações de empregadores que, nos últimos seis anos, não tenham requerido, nos termos legalmente previstos, a publicação da identidade dos respectivos membros da direcção dispõem de 12 meses, contados a partir da entrada em vigor desta lei, para requerer aquela publicação.
- 2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que tal requerimento se tenha verificado, o ministério responsável pela área laboral dá desse facto conhecimento ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, para efeitos de promoção da declaração judicial de extinção da associação.
- 3 - À extinção judicial nos termos do artigo anterior aplica-se o disposto nos n.os 1 a 3 e 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações.

Artigo 10.º

Regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva

- 1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.
- 2 - A convenção colectiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:
- a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;
- b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;
- c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;
- d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.
- 3 - A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.
- 4 - O disposto nos n.os 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.
- 5 - O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:
- a) Oficialmente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;
- b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

Artigo 11.º

Regiões Autónomas

- 1 - Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 - Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

3 - Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respectivas Assembleias Legislativas.

4 - As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos previstos no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 - As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respectivos estatutos político-administrativos.

Artigo 12.º

Norma revogatória

1 - São revogados:

a) A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

b) A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio;

c) As alíneas d) a f) do artigo 2.º, os n.os 2 e 9 do artigo 6.º, os n.os 2 e 3 do artigo 13.º, os artigos 7.º, 14.º a 40.º, 42.º, 44.º na parte relativa a contra-ordenações por violação de normas revogadas e o n.º 1 e as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 45.º, todos da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.

2 - O artigo 6.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).

3 - A revogação dos preceitos a seguir referidos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

a) Artigos 272.º a 280.º e 671.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na actual redacção do Código;

b) Artigo 344.º, sobre comparticipação na compensação retributiva;

c) Artigos 471.º a 473.º, sobre conselhos de empresa europeus;

d) Artigos 569.º, 570.º e n.º 1 do artigo 688.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;

e) Artigos 630.º a 640.º, sobre procedimento de contra-ordenações laborais.

4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º, 50.º e 643.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77 e 99.º a 106.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º, do n.º 1 do artigo 438.º e do artigo 681.º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.

Consultar o Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

6 - A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:

a) Artigos 14.º a 26.º, 469.º e 470.º, sobre trabalho no domicílio;

b) Artigos 41.º a 65.º e 474.º, sobre protecção do património genético;

c) Artigos 84.º a 95.º, sobre protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

d) Artigos 103.º a 106.º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;

e) Artigos 107.º a 113.º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;

f) Artigos 115.º a 126.º e 476.º, sobre protecção de menor no trabalho;

g) Artigos 139.º a 146.º e 477.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;

h) Artigos 155.º e 156.º, sobre especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por parte de trabalhador-estudante, incluindo quando aplicáveis a trabalhador por conta própria e a estudante que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego;

i) Artigos 165.º a 167.º, 170.º e 480.º, sobre formação profissional;

j) Artigos 176.º e 481.º, sobre período de funcionamento;

l) Artigos 191.º a 201.º e 206.º, sobre verificação de situação de doença;

m) Artigos 212.º a 280.º, 484.º e 485.º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;

n) Artigos 306.º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310.º a 315.º, sobre suspensão de execuções;

o) Artigos 317.º a 326.º, sobre Fundo de Garantia Salarial;

p) Artigos 365.º a 395.º e 489.º, sobre conselhos de empresa europeus;

q) Artigos 407.º a 449.º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;

r) Artigos 452.º a 464.º, n.º 2 do artigo 469.º e artigos 490.º e 491.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.

s) Artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.

7 - O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

Consultar o Regulamento do Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

Artigo 13.º

Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso

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

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

Artigo 14.º

Entrada em vigor

1 - Os n.os 1, 3 e 4 do artigo 356.º, os artigos 358.º, 382.º, 387.º e 388.º, o n.º 2 do artigo 389.º e o n.º 1 do artigo 391.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho.

2 - Os artigos 34.º a 62.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que regule o regime de protecção social da parentalidade.

Aprovada em 21 de Janeiro de 2009.

O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.

Promulgada em 4 de Fevereiro de 2009.

Publique-se.

O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.

Referendada em 9 de Fevereiro de 2009.

O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

ANEXO

LIVRO I

Parte geral

TÍTULO I

Fontes e aplicação do direito do trabalho

CAPÍTULO I

Fontes do direito do trabalho

Artigo 1.º

Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

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

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

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

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

- e) Licença por adopção;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
 - g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - i) Dispensa para consulta pré-natal;
 - j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
 - k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - l) Faltas para assistência a filho;
 - m) Faltas para assistência a neto;
 - n) Licença para assistência a filho;
 - o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

- 1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
 - c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
- 2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

- 1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 37.º-A

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

- 1 - A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2 - Para o efeito previsto no n.º 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

- 1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3 - 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.
- 4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

- 1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- 2 - O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.
- 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

- 1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
- 2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

- 1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
 - b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho 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.
- 4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
- 5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
- 6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho 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.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 62.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

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

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

- 1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.
- 3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:
 - a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
 - c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.
- 4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
- 5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.
- 6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
- 8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.
- 9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 6 ou 8.

Contém as alterações das seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 3ª versão: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

- 1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adopção;
 - f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - g) Falta para assistência a filho;
 - h) Falta para assistência a neto;
 - i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
 - j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - k) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar;
 - l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
- 2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.
- 3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:
 - a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
- 4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
 - a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
 - b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
 - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
 - d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
- 5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
- 6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupunham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
- 7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Contém as alterações das seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 114.º

Denúncia do contrato durante o período experimental

- 1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
- 2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
- 3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.
- 4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.os 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.
- 5 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.
- 6 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.
- 7 - É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.
- 8 - O carácter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações.
- 9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 5 e 6.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

- 1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
- 2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
- 3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.
- 4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.
- 5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- 3ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 249.º

Tipos de falta

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;
 - i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
 - j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - l) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 252.º-A

Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

- 1 - O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.
- 2 - A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.
- 3 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
 - b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.
- 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

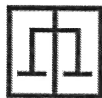
SUBSECÇÃO II
Ilícitude de despedimento

Artigo 381.º

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.



PROCURADORIA-GERAL REGIONAL DE LISBOA

PGRL

LEGISLAÇÃO

JURISPRUDÊNCIA

CONTACTOS

[Início](#) » [legislação](#) » Pesquisa num diploma

Legislação

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CÓDIGO DO TRABALHO (versão actualizada)

Contém as seguintes alterações:

- Rect. n.º 21/2009, de 18 de Março
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril
- Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro
- Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril
- Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio

Ver versões do diploma:

- 1ª versão (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)
- 2ª versão (Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março)
- 3ª versão (Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro)
- 4ª versão (Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro)
- 5ª versão (Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho)
- 6ª versão (Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho)
- 7ª versão (Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto)
- 8ª versão (Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto)
- 9ª versão (Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio)
- 10ª versão (Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto)
- 11ª versão (Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril)
- 12ª versão (Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro)
- 13ª versão (Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril)
- 14ª versão (Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto)
- 15ª versão (Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto)
- 16ª versão (Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro)
- 17ª versão (Lei n.º 14/2018, de 19 de Março)
- 18ª versão (Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro)
- 19ª versão (Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro)
- 20ª versão (Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril)
- 21ª versão (Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro)
- 22ª versão (Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro)
- 23ª versão (Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril)
- 24ª versão - a mais recente (Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio)

Procurar só no presente diploma:

filho

☐ Expressão exacta



Exibir todo o diploma

Ir para o art.:



Resultados: 25



Imprimir

SUMÁRIO

Artigo 10.º

Situações equiparadas

1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a **filho** ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.

4 - Para efeitos do presente Código, sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

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

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

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

- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a **filho**;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a **filho**;
- o) Licença para assistência a **filho** com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do **filho**, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do **filho**;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o **filho** e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
- 2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

- 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de **filho**, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
- 3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
- 4 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.
- 5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior:
 - a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
 - b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
 - c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
- 6 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 6.
- 8 - Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.
- 9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.
- 10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.
- 11 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
- 12 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 13 - Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe.
- 14 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 15 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 16 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 7 e 8.
- 17 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- 3ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 44.º

Licença por adoção

- 1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
- 2 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.
- 3 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.
- 4 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
- 5 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de **filho** do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 6 - O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.
- 7 - Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.
- 8 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 9 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.
- 10 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
- 11 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 12 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 13 - Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
- 14 - O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.
- 15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1 - A mãe que amamenta o **filho** tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o **filho** perfazer um ano.
- 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 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.
- 5 - Se qualquer dos progenitores 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.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

- 1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o **filho**, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do **filho**.
- 2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o **filho**, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

- 1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a **filho** menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a **filho** com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a **filho** com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada **filho** além do primeiro.
- 4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
- 5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
 - c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

- 1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja **filho** de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 4 - Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa 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.
- 5 - O disposto neste artigo é aplicável a 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.
- 6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:
 - a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

- 1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a **filho** ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
 - a) Licença parental alargada, por três meses;
 - b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
 - d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 3 - Se ambos os progenitores pretendem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

- 1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a **filho**, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
- 2 - No caso de terceiro **filho** ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
- 3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 5 - Durante o período de licença para assistência a **filho**, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
 - a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
 - b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
 - c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
- 7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

- 8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.
- 9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

- 1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de **filho** com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.
- 2 - Caso o **filho** com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
- 3 - A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.
- 4 - O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de **filhos** com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.
- 5 - É aplicável à licença prevista nos n.os 1, 3 e 4 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 54.º

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

- 1 - Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao **filho**.
- 2 - Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
- 3 - Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- 4 - O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 5 - A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na Lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
- 6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:
- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
 - b) Declarar que o outro progenitor tem 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.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 - O trabalhador com **filho** menor de 12 anos ou, independentemente da idade, **filho** com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
- 2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
- 3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
- 4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro **filho** ou mais, três anos, ou ainda, no caso de **filho** com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
- 5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.
- 7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
- 8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 - O trabalhador com **filho** menor de 12 anos ou, independentemente da idade, **filho** com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

 - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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 trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

- 1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com **filho** de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
- 2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

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

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

- 1 - O adoptante, o tutor, 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 parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a **filho** e licença para assistência a **filho** com deficiência ou doença crónica;
 - c) Falta para assistência a **filho** ou a neto;
 - d) Redução do tempo de trabalho para assistência a **filho** menor com deficiência ou doença crónica;
 - e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

- 2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa 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.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adopção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a **filho**;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

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

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

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

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com **filho** com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

- a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
 - b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.
- 4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.
- 5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
- 6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.os 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.
- 7 - O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa.
- 8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 83/2021, de 06 de Dezembro

Artigo 206.º

Adaptabilidade grupal

1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:

a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;

b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.

4 - Excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 nas seguintes situações:

- a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;
 - b) Trabalhador com **filho** menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância; ou
 - c) Trabalhador com **filho** entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.
- 5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º

2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.

3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:

- a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
- b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
- c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º

5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publica o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 /prct. dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.

7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct. do número total dos trabalhadores

abrangidos pela proposta de referendo.

8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.

9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.

11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.

12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

13 - Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou

b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com **filho** menor de três anos ou, independentemente da idade, **filho** com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhador com **filho** entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência.

14 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

-2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

-3ª versão: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Artigo 211.º

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º

2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a **filho** com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4 - O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º

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

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a **filho**, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;

f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;

i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

l) A que por lei seja como tal considerada.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

-2ª versão: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, **filho** ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro

- Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril

- Retificação n.º 13/2023, de 29 de Maio

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

-2ª versão: Lei n.º 1/2022, de 03 de Janeiro

-3ª versão: Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril