

Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho



Lei 35-2004de 29 de Julho Reg.Codg.Trabalho .pdf

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O regime previsto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, bem como aos contratos com regime especial relativamente às normas que não sejam incompatíveis com a especificidade destes, sem prejuízo do âmbito de aplicação de cada capítulo.

2 - A presente lei aplica-se ainda à relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Artigo 2.º

Transposição de directivas

Com a aprovação da presente lei, é efectuada a transposição, parcial ou total, das seguintes directivas comunitárias:

- a) Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos;
- b) Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro;
- c) Directiva n.º 80/987/CEE, do Conselho, de 20 de Outubro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador, alterada pela Directiva n.º 2002/74/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro;
- d) Directiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho;
- e) Directiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de Junho, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e pela Directiva n.º 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril;
- f) Directiva n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de Novembro, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de Outubro;
- g) 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;
- h) Directiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho;
- i) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- j) Directiva n.º 94/45/CE, do Conselho, de 22 de Setembro, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;
- l) 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);
- m) 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;
- n) Directiva n.º 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo;
- o) Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho;
- p) 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;
- q) 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;
- r) 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;
- s) 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.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Artigo 4.º

Regiões Autónomas

1 - Na aplicação da presente lei 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 - As Regiões Autónomas podem regular outras matérias laborais de interesse específico, nos termos gerais.

4 - A entidade competente para a recepção dos mapas dos quadros de pessoal nas Regiões Autónomas deve remeter os respectivos ficheiros digitais ou exemplares dos suportes de papel ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos estatísticos.

Artigo 5.º

Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada por efeito da presente lei consideram-se referidas às disposições correspondentes desta lei.

Artigo 6.º

Aplicação no tempo

1 - Ficam sujeitos ao regime da presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 - As estruturas de representação colectiva de trabalhadores constituídas antes da entrada em vigor da presente lei ficam sujeitas ao regime nela instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

Artigo 7.º

Validade das convenções colectivas

1 - As disposições constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas imperativas da presente lei têm de ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.

2 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

Artigo 8.º

Relatório anual da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho

A obrigação de entregar o relatório anual da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho por meio informático é aplicável a empregadores:

a) Com mais de 20 trabalhadores, relativamente a 2004;

b) Com mais de 10 trabalhadores, a partir de 2005.

Artigo 9.º

Revisão

A presente lei deve ser revista no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor.

Artigo 10.º

Norma revogatória

1 - Com a entrada em vigor da presente lei, são revogados, sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 21.º do Código do Trabalho, os diplomas respeitantes às matérias nela reguladas, designadamente:

a) Portaria n.º 186/73, de 13 de Março;

b) Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro;

c) Decreto-Lei n.º 440/91, de 14 de Novembro;

d) Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro;

e) Portaria n.º 229/96, de 26 de Junho.

2 - Mantêm-se em vigor os artigos 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

CAPÍTULO II

Destacamento

Artigo 11.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 7.º e o artigo 8.º do Código do Trabalho.

2 - O presente capítulo é aplicável ao destacamento de trabalhador para prestar trabalho em território português, efectuado por empresa estabelecida noutro Estado, que ocorra numa das seguintes situações:

a) Em execução de contrato entre o empregador que efectua o destacamento e o beneficiário que exerce actividade em território português, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele empregador;

b) Em estabelecimento da mesma empresa, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

c) Se o destacamento for efectuado por uma empresa de trabalho temporário ou empresa que coloque o trabalhador à disposição de um utilizador.

3 - O presente capítulo é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.

4 - O regime de destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha mercante.

Artigo 12.º

Condições de trabalho

1 - A retribuição mínima prevista na alínea e) do artigo 8.º do Código do Trabalho integra os subsídios ou abonos atribuídos aos trabalhadores por causa do destacamento, que não constituam reembolso de despesas efectivamente efectuadas, nomeadamente viagens, alojamento e alimentação.

2 - As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar, referidos nas alíneas d) e e) do artigo 8.º do Código do Trabalho, 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 no número anterior não abrange o destacamento em actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

Artigo 13.º

Cooperação em matéria de informação

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:

a) Cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita a informações sobre destacamentos efectuados em situações referidas na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais;

b) Prestar informações, a pedido de quem tenha legitimidade procedimental, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sobre as condições de trabalho referidas no artigo 8.º do Código do Trabalho, constantes da lei e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional.

CAPÍTULO III

Trabalho no domicílio

Artigo 14.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula o artigo 13.º do Código do Trabalho.

2 - O disposto no presente capítulo aplica-se aos contratos que tenham por objecto a prestação de actividade realizada, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como aos contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

3 - Compreende-se no número anterior a situação em que, para um mesmo beneficiário da actividade, vários trabalhadores, sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam as respectivas incumbências no domicílio de um deles.

4 - Sempre que razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar o justifiquem, a actividade prevista nos números anteriores pode ser executada em instalações não compreendidas no domicílio ou estabelecimento do trabalhador.

5 - É vedada ao trabalhador no domicílio ou estabelecimento a utilização de ajudantes, salvo tratando-se de membros do seu agregado familiar.

Artigo 15.º

Direitos e deveres

1 - O beneficiário da actividade deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso do agregado familiar.

2 - A visita ao local de trabalho pelo beneficiário da actividade só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral do trabalhador e do respeito das regras de segurança, higiene e saúde, bem como dos respectivos equipamentos e apenas pode ser efectuada em dia normal de trabalho, entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 - Para efeitos do número anterior, o beneficiário da actividade deve informar o trabalhador da visita ao local de trabalho com a antecedência mínima de 24 horas.

4 - O trabalhador está obrigado a guardar segredo sobre as técnicas e modelos que lhe estejam confiados, bem como a observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos.

5 - No exercício da sua actividade, o trabalhador não pode dar às matérias-primas e equipamentos fornecidos pelo beneficiário da actividade uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 16.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 - O trabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - O beneficiário da actividade é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os trabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames de saúde periódicos e equipamentos de protecção individual.

3 - No trabalho realizado no domicílio ou estabelecimento do trabalhador é, designadamente, proibida a utilização de:

a) Substâncias nocivas ou perigosas para a saúde do trabalhador ou do agregado familiar;

b) Equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

Artigo 17.º

Formação profissional

O beneficiário da actividade deve dar formação ao trabalhador, no domicílio ou estabelecimento, similar à dada a trabalhador que realize idêntica actividade na empresa em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada.

Artigo 18.º

Exames de saúde

Sem prejuízo do previsto no artigo 16.º, tratando-se de actividade que envolva a utilização de géneros alimentícios, o exame de saúde de admissão, previsto no n.º 2 do artigo 245.º, deve realizar-se antes do início daquela, com o objectivo de certificar também a ausência de doenças transmissíveis pela actividade.

Artigo 19.º

Registo dos trabalhadores no domicílio

1 - O beneficiário da actividade deve manter no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada, permanentemente actualizado, um registo dos trabalhadores no domicílio, do qual conste obrigatoriamente:

- a) Nome e morada do trabalhador e o local do exercício da actividade;
- b) Número de beneficiário da segurança social;
- c) Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho;
- d) Data de início da actividade;
- e) Actividade exercida, bem como as incumbências e respectivas datas de entrega;
- f) Importâncias pagas nos termos do n.º 4 do artigo seguinte.

2 - Anualmente, entre 1 de Outubro e 30 de Novembro, o beneficiário da actividade deve remeter cópia do registo dos trabalhadores no domicílio à Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 20.º

Remuneração

1 - Na fixação da remuneração do trabalho no domicílio, deve atender-se ao tempo médio de execução do bem ou do serviço e à retribuição estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a idêntico trabalho subordinado prestado no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada ou, na sua falta, à retribuição mínima mensal garantida.

2 - Para efeitos do número anterior, considera-se tempo médio de execução aquele que normalmente seria despendido na execução de idêntico trabalho prestado no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade exercida.

3 - Salvo acordo ou usos diversos, a obrigação de satisfazer a remuneração vence-se com a apresentação pelo trabalhador dos bens ou serviços executados.

4 - No acto de pagamento da remuneração, o beneficiário da actividade deve entregar ao trabalhador no domicílio documento do qual conste o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a quantidade e natureza do trabalho, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 21.º

Subsídio anual

Anualmente, de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, o beneficiário da actividade deve pagar ao trabalhador no domicílio um subsídio de valor calculado nos termos do n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 22.º

Suspensão ou redução

A suspensão do contrato ou a redução da actividade prevista, por motivo imputável ao beneficiário da actividade, que não seja recuperada nos três meses seguintes confere ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária por forma a garantir metade da remuneração correspondente ao período em falta ou, não sendo possível o seu apuramento, metade da remuneração média, calculada nos termos do n.º 3 do artigo 24.º

Artigo 23.º

Cessação do contrato

1 - Qualquer das partes pode, mediante comunicação escrita, denunciar o contrato para o termo de execução da incumbência de trabalho.

2 - Salvo acordo em contrário, a falta de trabalho que origine a inactividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos implica a caducidade do contrato a partir desta data, desde que o beneficiário da actividade comunique por escrito a sua ocorrência, mantendo o trabalhador no domicílio o direito à indemnização prevista no artigo seguinte.

3 - Qualquer das partes pode, mediante comunicação escrita, resolver o contrato por motivo de incumprimento, sem aviso prévio.

4 - O beneficiário da actividade pode, mediante comunicação escrita, resolver o contrato por motivo justificado que não lhe seja imputável nem ao trabalhador, desde que conceda o prazo mínimo de aviso prévio de 7, 30 ou 60 dias, conforme a execução do contrato tenha durado até seis meses, até dois anos ou por período superior, respectivamente.

5 - O trabalhador no domicílio pode, mediante comunicação escrita, denunciar o contrato desde que conceda o prazo mínimo de aviso prévio de 7 ou 15 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses ou mais de seis meses, respectivamente, salvo se tiver trabalho pendente em execução, caso em que o prazo é fixado para o termo da execução com o máximo de 30 dias.

6 - No caso de extinção do contrato, o trabalhador no domicílio incorre em responsabilidade civil pelos danos causados ao beneficiário da actividade por recusa de devolução dos equipamentos, utensílios, materiais e outros bens que sejam

pertença deste, sem prejuízo da responsabilidade penal a que houver lugar pela violação das obrigações do fiel depositário.

Artigo 24.º

Indemnização

1 - A inobservância do prazo de aviso prévio por qualquer das partes confere à outra o direito a uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

2 - A insubsistência dos motivos alegados pelo beneficiário da actividade para resolução do contrato, nos termos dos n.os 3 e 4 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização igual a 60 ou 120 dias de remuneração, consoante o contrato tenha durado até dois anos ou mais de dois anos, respectivamente.

3 - Para efeitos de cálculo de indemnização, toma-se em conta a média das remunerações auferidas nos últimos 12 meses ou nos meses de execução do contrato, caso seja de duração inferior.

Artigo 25.º

Proibição do trabalho no domicílio

Enquanto decorrer procedimento de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador, de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho e, bem assim, nos três meses posteriores ao termo das referidas situações, é vedado à empresa contratar trabalhador no domicílio para produção de bens ou serviços na qual participem trabalhadores abrangidos pelo procedimento em causa, sem prejuízo da renovação da atribuição de trabalho em relação a trabalhadores contratados até 60 dias antes do início do referido procedimento.

Artigo 26.º

Segurança social

O trabalhador no domicílio e o beneficiário da actividade ficam abrangidos, como beneficiário e contribuinte, respectivamente, pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO IV

Direitos de personalidade

Artigo 27.º

Dados biométricos

1 - O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 - O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

3 - Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 - A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

Artigo 28.º

Utilização de meios de vigilância a distância

1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 20.º do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 - A autorização referida no número anterior só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.

3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.

4 - O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

Artigo 29.º

Informação sobre meios de vigilância a distância

Para efeitos do n.º 3 do artigo 20.º do Código do Trabalho, o empregador deve afixar nos locais de trabalho em que existam meios de vigilância a distância os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

CAPÍTULO V

Igualdade e não discriminação

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 30.º

Âmbito

1 - O presente capítulo regula o artigo 32.º do Código do Trabalho.

2 - As disposições do presente capítulo aplicam-se aos contratos equiparados previstos no artigo 13.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO II

Igualdade e não discriminação

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 31.º

Dever de informação

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

Artigo 32.º

Conceitos

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

2 - Considera-se:

- a) Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
- c) Trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- d) Trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

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

Artigo 33.º

Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho

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

- a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
 - b) Ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
 - c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.
- 2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das disposições legais relativas:
- a) Ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
 - b) À especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.
- 3 - Nos aspectos referidos no n.º 1, são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
- 4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no n.º 3 devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

Artigo 34.º

Protecção contra actos de retaliação

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

Artigo 35.º

Extensão da protecção em situações de discriminação

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

SUBSECÇÃO II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

DIVISÃO I

Princípios gerais

Artigo 36.º

Formação profissional

Nas acções de formação profissional dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, em quaisquer acções de formação profissional, a trabalhadores com escolaridade reduzida, sem qualificação ou

responsáveis por famílias monoparentais ou no caso de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Artigo 37.º

Igualdade de retribuição

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, a igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - Não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas, a que se refere o n.º 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Artigo 38.º

Sanção abusiva

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

Artigo 39.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 - As disposições de estatutos das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de empresa que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 23.º e no artigo 30.º do Código do Trabalho, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

2 - As disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente consideram-se substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos.

3 - Para efeitos do número anterior, considera-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 32.º

Artigo 40.º

Registos

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

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

DIVISÃO II

Protecção do património genético

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 41.º

Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético

1 - Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral.

2 - A lista referida no número anterior, deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde.

3 - A regulamentação das actividades que são proibidas ou condicionadas por serem susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes consta dos artigos 42.º a 65.º

DIVISÃO III

Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

Artigo 42.º

Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

São proibidas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, que constam da lista referida no n.º 1 do artigo anterior com indicação de que determinam a proibição das mesmas.

Artigo 43.º

Utilizações permitidas de agentes proibidos

1 - A utilização dos agentes proibidos referidos no artigo anterior é permitida:

- a) Para fins exclusivos de investigação científica;
- b) Em actividades destinadas à respectiva eliminação.

2 - Nas utilizações previstas no número anterior, deve ser evitada a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa, nomeadamente através de medidas que assegurem que a sua utilização decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual só possam ser retirados na medida em que for necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.

3 - O empregador apenas pode fazer uso da permissão referida no n.º 1 após ter comunicado ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho as seguintes informações:

- a) Agente e respectiva quantidade utilizada anualmente;
- b) Actividades, reacções ou processos implicados;
- c) Número de trabalhadores expostos;
- d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.

4 - A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo no caso da alínea b) do n.º 1, o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.

5 - O organismo referido no n.º 3 confirma a recepção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de protecção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.

6 - O empregador deve, sempre que for solicitado, facultar às entidades fiscalizadoras os documentos referidos nos números anteriores.

DIVISÃO IV

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados

Artigo 44.º

Disposições gerais

1 - São condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes que constam da lista referida no n.º 1 do artigo 41.º com indicação de que determinam o condicionamento das mesmas.

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

Artigo 45.º

Início da actividade

1 - A actividade susceptível de provocar exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam envolver riscos para o património genético só pode iniciar-se após a avaliação dos riscos e a adopção das medidas de prevenção adequadas.

2 - O empregador deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde com, pelo menos, 30 dias de antecedência, do início de actividades em que sejam utilizados, pela primeira vez, agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.

3 - A notificação deve conter os seguintes elementos:

- a) Nome e endereço da empresa e estabelecimento, caso este exista;
- b) Nome e habilitação do responsável pelo serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
- c) Resultado da avaliação dos riscos e a espécie do agente;
- d) As medidas preventivas e de protecção previstas.

4 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho pode determinar que a notificação seja feita em impresso de modelo apropriado ao tratamento informático dos seus elementos.

5 - Se houver modificações substanciais nos procedimentos com possibilidade de repercussão na saúde dos trabalhadores, deve ser feita, com quarenta e oito horas de antecedência, uma nova notificação.

Artigo 46.º

Avaliação dos riscos

1 - Nas actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, o empregador deve avaliar os riscos para a saúde dos trabalhadores, determinando a natureza, o grau e o tempo de exposição.

2 - Nas actividades que impliquem a exposição a várias espécies de agentes, a avaliação dos riscos deve ser feita com base no perigo resultante da presença de todos esses agentes.

3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida trimestralmente, bem como sempre que houver alterações das condições de trabalho susceptíveis de afectar a exposição dos trabalhadores a agentes referidos no número anterior e, ainda, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 54.º

4 - A avaliação dos riscos deve ter em conta todas as formas de exposição e vias de absorção, tais como a absorção pela pele ou através desta.

5 - O empregador deve atender, na avaliação dos riscos, aos resultados disponíveis de qualquer vigilância da saúde já efectuada aos eventuais efeitos sobre a saúde de trabalhadores particularmente sensíveis aos riscos a que estejam expostos, bem como identificar os trabalhadores que necessitem de medidas de protecção especiais.

6 - O resultado da avaliação dos riscos deve constar de documento escrito.

Artigo 47.º

Substituição e redução de agentes

1 - O empregador deve evitar ou reduzir a utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, substituindo-os por substâncias, preparações ou processos que, nas condições de utilização, não sejam perigosos ou impliquem menor risco para os trabalhadores.

2 - Se não for tecnicamente possível a aplicação do disposto no número anterior, o empregador deve assegurar que a produção ou a utilização do agente se faça em sistema fechado.

3 - Se a aplicação de um sistema fechado não for tecnicamente possível, o empregador deve assegurar que o nível de exposição dos trabalhadores seja reduzido ao nível mais baixo possível e não ultrapasse os valores limite estabelecidos em legislação especial sobre agentes cancerígenos ou mutagénicos.

Artigo 48.º

Redução dos riscos de exposição

Nas actividades em que sejam utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve, além dos procedimentos referidos no artigo anterior, aplicar as seguintes medidas:

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

Artigo 49.º

Informação das autoridades competentes

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

- a) As actividades e os processos industriais em causa, as razões por que são utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e os eventuais casos de substituição;
- b) Os elementos utilizados para efectuar a avaliação e o seu resultado;
- c) As quantidades de substâncias ou preparações fabricadas ou utilizadas que contenham agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético;
- d) O número de trabalhadores expostos, bem como natureza, grau e tempo de exposição;
- e) As medidas de prevenção tomadas e os equipamentos de protecção utilizados.

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

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

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

Artigo 50.º

Exposição previsível

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

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

actividades;

- b) Colocar à disposição dos trabalhadores vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória, a ser utilizado enquanto durar a exposição;
- c) Assegurar que a exposição de cada trabalhador não tenha carácter permanente e seja limitada ao estritamente necessário;
- d) Delimitar e assinalar as zonas onde se realizam essas actividades;
- e) Só permitir acesso às zonas onde se realizam essas actividades a pessoas autorizadas.

Artigo 51.º

Exposição imprevisível

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

- a) Limitar o número de trabalhadores na zona afectada aos indispensáveis à execução das reparações e de outros trabalhos necessários;
- b) Colocar à disposição dos trabalhadores referidos na alínea anterior vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória;
- c) Impedir a exposição permanente e limitá-la ao estritamente necessário para cada trabalhador;
- d) Impedir que qualquer trabalhador não protegido permaneça na área afectada.

Artigo 52.º

Acesso às áreas de riscos

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

Artigo 53.º

Comunicação de acidente ou incidente

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

Artigo 54.º

Vigilância da saúde

1 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em relação ao qual o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo os exames, em qualquer caso, ser realizados antes da exposição aos riscos.

2 - A vigilância da saúde deve permitir a aplicação de medidas de saúde individuais, dos princípios e práticas da medicina do trabalho, de acordo com os conhecimentos mais recentes, e incluir os seguintes procedimentos:

- a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
- b) Avaliação individual do seu estado de saúde;
- c) Vigilância biológica, sempre que necessária;
- d) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.

3 - O empregador deve tomar, em relação a cada trabalhador, as medidas preventivas ou de protecção propostas pelo médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador.

4 - Se um trabalhador sofrer de uma doença identificável ou um efeito nocivo que possa ter sido provocado pela exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve:

- a) Assegurar a vigilância contínua da saúde do trabalhador;
- b) Repetir a avaliação dos riscos;
- c) Rever as medidas tomadas para eliminar ou reduzir os riscos, tendo em conta o parecer do médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador e incluindo a possibilidade de afectar o trabalhador a outro posto de trabalho em que não haja riscos de exposição.

5 - Nas situações referidas no número anterior, o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador pode exigir que se proceda à vigilância da saúde de qualquer outro trabalhador que tenha estado sujeito a exposição idêntica, devendo nestes casos ser repetida a avaliação dos riscos.

6 - O trabalhador tem direito de conhecer os exames e o resultado da vigilância da saúde que lhe digam respeito e pode solicitar a revisão desse resultado.

7 - O empregador deve informar o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador sobre a natureza e, se possível, o grau das exposições ocorridas, incluindo as exposições imprevisíveis.

8 - Devem ser prestados ao trabalhador informações e conselho sobre a vigilância da saúde a que deve ser submetido depois de terminar a exposição aos riscos.

9 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho os casos de cancro identificados como resultantes da exposição a um agente biológico, físico ou químico susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 55.º

Higiene e protecção individual

1 - Nas actividades susceptíveis de contaminação por agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar

riscos para o património genético, o empregador deve:

- a) Impedir os trabalhadores de fumar, comer ou beber nas áreas de trabalho em que haja riscos de contaminação;
- b) Fornecer vestuário de protecção adequado;
- c) Assegurar que os equipamentos de protecção são guardados em local apropriado, verificados e limpos, se possível antes e, obrigatoriamente, após cada utilização, bem como reparados ou substituídos se tiverem defeitos ou estiverem danificados;
- d) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações sanitárias e vestiários adequados para a sua higiene pessoal.

2 - Em actividades em que são utilizados agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, o empregador deve:

- a) Definir procedimentos para a recolha, manipulação e tratamento de amostras de origem humana ou animal;
- b) Assegurar a existência de colírios e anti-sépticos cutâneos em locais apropriados, quando se justificarem.

3 - Antes de abandonar o local de trabalho, o trabalhador deve retirar o vestuário de trabalho e os equipamentos de protecção individual que possam estar contaminados e guardá-los em locais apropriados e separados.

4 - O empregador deve assegurar a descontaminação, limpeza e, se necessário, destruição do vestuário e dos equipamentos de protecção individual referidos no número anterior.

5 - A utilização de equipamento de protecção individual das vias respiratórias deve:

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

Artigo 56.º

Registo e arquivo de documentos

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

- a) Os resultados da avaliação dos riscos a que se referem os artigos 46.º, 58.º e 60.º, bem como os critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição, análises e ensaios utilizados;
- b) A lista dos trabalhadores expostos a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;
- c) Os registos de acidentes e incidentes.

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

Artigo 57.º

Conservação de registos e arquivos

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

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

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

DIVISÃO V

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados

Artigo 58.º

Avaliação dos riscos

A avaliação dos riscos de exposição a agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético deve, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

- a) Os riscos suplementares que os agentes biológicos podem constituir para trabalhadores cuja sensibilidade possa ser afectada, nomeadamente por doença anterior, medicação, deficiência imunitária, gravidez ou aleitamento;
- b) As recomendações da Direcção-Geral da Saúde sobre as medidas de controlo de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores;
- c) As informações técnicas existentes sobre doenças relacionadas com a natureza do trabalho;
- d) Os potenciais efeitos alérgicos ou tóxicos resultantes do trabalho;
- e) O conhecimento de doença verificada num trabalhador que esteja directamente relacionada com o seu trabalho.

Artigo 59.º

Vacinação dos trabalhadores

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

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

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

DIVISÃO VI

Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados

Artigo 60.º

Avaliação dos riscos

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

- a) As informações relativas à saúde constantes das fichas de dados de segurança de acordo com a legislação especial sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e outras informações suplementares necessárias à avaliação dos riscos fornecidas pelo fabricante, em especial a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;
- b) As condições de trabalho que impliquem a presença desses agentes, incluindo a sua quantidade;
- c) Os valores limite obrigatórios e os valores limite de exposição profissional com carácter indicativo estabelecidos em legislação especial.

2 - No caso em que for possível identificar a susceptibilidade do trabalhador para determinado agente químico a que seja exposto durante a actividade, deve esta situação ser considerada na avaliação dos riscos, bem como para a necessidade da mudança do posto de trabalho.

3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida sempre que ocorram alterações significativas, nas situações em que tenha sido ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório ou um valor limite biológico e nas situações em que os resultados da vigilância da saúde o justifiquem.

Artigo 61.º

Medição da exposição

1 - O empregador deve proceder à medição da concentração de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, tendo em atenção os valores limite de exposição profissional constantes de legislação especial.

2 - A medição referida no número anterior deve ser periodicamente repetida, bem como se houver alteração das condições susceptíveis de se repercutirem na exposição dos trabalhadores a agentes químicos que possam implicar riscos para o património genético.

3 - O empregador deve tomar o mais rapidamente possível as medidas de prevenção e protecção adequadas se o resultado das medições demonstrar que foi excedido um valor limite de exposição profissional.

Artigo 62.º

Operações específicas

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

- a) Prevenir a presença de concentrações perigosas de substâncias inflamáveis ou de quantidades perigosas de substâncias quimicamente instáveis;
- b) Se a natureza da actividade não permitir a aplicação do disposto na alínea anterior, evitar a presença de fontes de ignição que possam provocar incêndios e explosões ou de condições adversas que possam fazer que substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis provoquem efeitos físicos nocivos;
- c) Atenuar os efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores no caso de incêndio ou explosão resultante da ignição de substâncias inflamáveis ou os efeitos físicos nocivos provocados por substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis.

Artigo 63.º

Acidentes, incidentes e situações de emergência

1 - O empregador deve dispor de um plano de acção, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.

2 - O plano de acção referido no número anterior deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.

3 - Se ocorrer alguma das situações referidas no n.º 1, o empregador deve adoptar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afectada de trabalhadores indispensáveis à execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias.

4 - Os trabalhadores autorizados a exercer temporariamente funções na área afectada, nos termos do número anterior, devem utilizar vestuário de protecção, equipamento de protecção individual e equipamento e material de segurança específico adequados à situação.

5 - O empregador deve instalar sistemas de alarme e outros sistemas de comunicação necessários para assinalar os riscos acrescidos para a saúde, de modo a permitir a adopção de medidas imediatas adequadas, incluindo operações de socorro, evacuação e salvamento.

Artigo 64.º

Instalações e equipamentos de trabalho

O empregador deve assegurar que:

- a) Haja controlo suficiente de instalações, equipamento e máquinas ou equipamentos de prevenção ou limitação dos efeitos de explosões ou ainda que sejam adoptadas medidas imediatas adequadas para reduzir a pressão de explosão;
- b) O conteúdo dos recipientes e canalizações utilizados por agentes químicos seja claramente identificado de acordo com a legislação respeitante à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e à sinalização de segurança no local de trabalho.

Artigo 65.º

Informação sobre as medidas de emergência

1 - O empregador deve assegurar que as informações sobre as medidas de emergência respeitantes a agentes

químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético sejam prestadas aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como a outras entidades internas e externas que intervenham em situação de emergência ou acidente.

2 - As informações referidas no número anterior devem incluir:

- a) Avaliação prévia dos perigos da actividade exercida, os modos de os identificar, as precauções e os procedimentos adequados para que os serviços de emergência possam preparar os planos de intervenção e as medidas de precaução;
- b) Informações disponíveis sobre os perigos específicos verificados ou que possam ocorrer num acidente ou numa situação de emergência, incluindo as informações relativas aos procedimentos previstos no artigo 63.º

CAPÍTULO VI

Protecção da maternidade e da paternidade

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 66.º

Âmbito

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

SECÇÃO II

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 67.º

Dever de informação

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

Artigo 68.º

Licença por maternidade

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 69.º

Licença por paternidade

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

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

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

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

Artigo 70.º

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

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 37.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de

exercer o poder paternal.

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

3 - O trabalhador deve comunicar ao empregador que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

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

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

4 - O empregador deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Artigo 71.º

Licença por adopção

1 - O período de licença por adopção, previsto no n.º 1 do artigo 38.º do Código do Trabalho, é acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

2 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 100 dias e até ao momento em que estes se completam.

3 - O trabalhador candidato a adopção deve informar o empregador do gozo da respectiva licença com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

4 - No caso de os cônjuges candidatos à adopção serem trabalhadores, o período de licença pode ser integralmente gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

5 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;

c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

6 - Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

7 - Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele ao respectivo empregador, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.

8 - O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou de pessoa que com ele viva em união de facto.

Artigo 72.º

Dispensa para consultas pré-natais

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

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

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

Artigo 73.º

Dispensas para amamentação e aleitação

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

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

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

b) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

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

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

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

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

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

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

Artigo 74.º

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

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

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

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

Artigo 75.º

Faltas para assistência a netos

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

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

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

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

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

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

a) O documento de que conste a decisão conjunta;

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

Artigo 76.º

Licença parental

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

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

Artigo 77.º

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

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

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

3 - O trabalhador deve informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença.

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

5 - O trabalhador deve comunicar ao empregador, por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.

SECÇÃO III

Regimes de trabalho especiais

Artigo 78.º

Trabalho a tempo parcial

1 - Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

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

Artigo 79.º

Flexibilidade de horário

1 - Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar com flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - A flexibilidade de horário deve:

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

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

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

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

5 - O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

Artigo 80.º

Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

1 - Para efeitos do artigo 45.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
- b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

4 - O empregador deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.

5 - O trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.

6 - O empregador deve submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

7 - A entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve notificar o empregador e o trabalhador do seu parecer, no prazo de 30 dias.

8 - Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção do empregador.

9 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 7 ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.

Artigo 81.º

Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial

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

2 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Artigo 82.º

Efeitos da redução do período normal de trabalho

1 - A redução do período normal de trabalho prevista no n.º 1 do artigo 70.º não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo o disposto no número seguinte.

2 - As horas de redução do período normal de trabalho só são retribuídas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não retribuídas previstas no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

Artigo 83.º

Dispensa de trabalho nocturno

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

2 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO IV

Actividades condicionadas ou proibidas

SUBSECÇÃO I

Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 84.º

Actividades condicionadas

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

Artigo 85.º

Agentes físicos

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

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

Artigo 86.º

Agentes biológicos

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

Artigo 87.º

Agentes químicos

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

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

Artigo 88.º

Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em locais de trabalho onde decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:

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

SUBSECÇÃO II

Actividades proibidas à trabalhadora grávida

Artigo 89.º

Actividades proibidas

Para efeitos do n.º 5 do artigo 49.º do Código do Trabalho, são proibidas à trabalhadora grávida as actividades referidas nos artigos 90.º a 93.º

Artigo 90.º

Agentes físicos

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

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

Artigo 91.º

Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com vectores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida

possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

Artigo 92.º

Agentes químicos

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

a) As substâncias químicas perigosas, qualificadas com uma ou mais frases de risco seguintes: «R46 - pode causar alterações genéticas hereditárias», «R61 - risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência» e «R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

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

Artigo 93.º

Condições de trabalho

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

SUBSECÇÃO III

Actividades proibidas à trabalhadora lactante

Artigo 94.º

Agentes e condições de trabalho

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

a) Radiações ionizantes;

b) Substâncias químicas qualificadas com a frase de risco «R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 95.º

Condições de trabalho

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

SECÇÃO V

Protecção no trabalho e no despedimento

Artigo 96.º

Protecção no trabalho

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

Artigo 97.º

Efeitos das licenças

1 - O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

2 - A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

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

3 - No caso previsto na alínea c) do número anterior, o trabalhador retoma a actividade contratada na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

4 - Terminadas as licenças referidas no n.º 2, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Artigo 98.º

Protecção no despedimento

1 - Para efeitos do artigo 51.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, nos seguintes momentos previstos naquele diploma:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociações prevista no artigo 420.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 424.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 427.º, no despedimento por inadaptação.

2 - A exigência de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres considera-se verificada, e em sentido favorável ao despedimento, se a mesma não se pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.

3 - A acção judicial a que se refere o n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho deve ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer prévio desfavorável ao despedimento emitido pela entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

SECÇÃO VI

Disposições comuns

Artigo 99.º

Extensão de direitos atribuídos aos progenitores

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

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- c) Faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial;
- f) Trabalho em regime de flexibilidade de horário.

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

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

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

Artigo 100.º

Condição de exercício do poder paternal

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

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

Artigo 101.º

Regime das licenças, dispensas e faltas

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

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

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

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

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

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

Artigo 102.º

Incompatibilidades

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

SECÇÃO VII

Regime de segurança social

Artigo 103.º

Subsídio

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

termos da legislação da segurança social.

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

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

Artigo 104.º

Subsídio em caso de faltas para assistência a menores

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

Artigo 105.º

Relevância para acesso a prestações de segurança social

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

Artigo 106.º

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

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

SECÇÃO VIII

Administração Pública

SUBSECÇÃO I

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 107.º

Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção

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

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

Artigo 108.º

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

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

Artigo 109.º

Efeitos das dispensas e faltas

1 - As dispensas referidas no artigo 39.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, nomeadamente quanto à remuneração e ao desconto de tempo para qualquer efeito.

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

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

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

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

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

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

SUBSECÇÃO II

Regime de trabalho especial na Administração Pública

Artigo 110.º

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

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

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

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

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

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo

mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

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

Artigo 111.º

Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

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

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

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

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

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

Artigo 112.º

Retribuição

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

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

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

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

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

Artigo 113.º

Subsídio de refeição

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

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

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