

Tempo de trabalho e direitos de conciliação da vida pessoal e familiar

MESSIAS CARVALHO

*Sócio da Messias Carvalho, Sonia de Carvalho & Associados
Sociedade de Advogados, SP, RL
Mestre em Direito Privado. Advogado –especialista em Direito do Trabalho*

SÓNIA DE CARVALHO

*Sócia da Messias Carvalho, Sonia de Carvalho & Associados
Sociedade de Advogados, SP, RL
Doutora em Direito. Professora Universitária*

SUMARIO: I. INTRODUÇÃO. II. A REGULAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, TRABALHO POR TURNOS E TEMPO DE DESCANSO. 1. *Tempo normal de trabalho.* 2. *Limites da duração do trabalho.* 3. *Horário de Trabalho.* 4. *Isenção de horário de trabalho.* 5. *Trabalho suplementar.* 6. *Trabalho por turnos e trabalho nocturno.* 7. *Descanso semanal, feriados e faltas.* 7.1. *Descanso semanal.* 7.2. *Feriados.* 7.3. *Faltas.* 8. *Férias.* III. OS DIREITOS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E FAMILIAR. 1. *Licenças.* 2. *Dispensas e faltas.* 3. *Modificação da prestação da actividade.* 4. *Protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e do feto e recém-nascido.* 5. *Protecção legalmente conferida em caso de despedimento.* 6. *Bibliografia.*

I. INTRODUÇÃO

Para analisar este tema não podemos olvidar os princípios constitucionais a que o mesmo está subordinado, identificando o art. 59.º, n.º 1, als. b) e d) e o art. 67.º al. h) da Constituição da República Portuguesa um conjunto de direitos dos trabalhadores a observar na execução do trabalho.

Assim, dispõe o aludido preceito na parte em análise, o seguinte:

Art. 59.º

(Direito dos Trabalhadores)

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

- a) ...
- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c)
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;

Por sua vez, no n.º 2 do mesmo artigo lê-se:

“Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores tem direito...”

Destacamos ainda a propósito, o art. 67.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa, que estipula:

“Incumbe, designadamente, ao Estado, para protecção da família:

...

- a) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Para satisfação de tais princípios constitucionais, está em vigor o Código do Trabalho de 2009 (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), onde, na parte que nos interessa, está incluída a secção segunda, denominada duração e organização do tempo de trabalho, do capítulo II, do título II, composta pelas seguintes subsecções:

- Subsecção I – Noções e princípios gerais sobre a duração e organização do tempo de trabalho – arts. 197.º a 202.º
- Subsecção II – Limites da duração de trabalho – arts. 203.º a 211.º
- Subsecção III – Horário de trabalho – arts. 212.º a 217.º
- Subsecção IV – Isenção de horário de trabalho – arts. 218.º e 219.º
- Subsecção V – Trabalho por turnos – arts. 220.º a 222.º
- Subsecção VI – Trabalho nocturno – arts. 223.º a 225.º
- Subsecção VII – Trabalho suplementar – arts. 226.º a 231.º
- Subsecção VIII – Descanso semanal – arts. 232.º e 233.º
- Subsecção IX – Feriados – arts. 234.º a 236.º
- Subsecção X – Férias – arts. 237.º a 247.º

• Subse
Quanto à
do trabalh

- O reg
- Contr
- Traba

Posto isto
subtemas.

II. A REGU
TRABAI

1. TEMPC

O art. 197
trabalho qua
permanece a
intervalos pr

O aludido
trabalho, a sa

- a) A inte
regula
empre

- b) A inte
necess
conse

- c) A inte
manu
produ
energ
ou po

- d) O inte
espaç
a pres

- e) A inte
segura

Tendo-se
impõe-se det
o trabalhado
Nesse sentide

- Subsecção XI – Faltas – arts. 248.º a 257.º

Quanto à conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar do trabalhador, merece-nos especial realce:

- O regime da parentalidade – arts. 33.º a 65.º
- Contrato de trabalho a tempo parcial – arts. 150.º a 156.º
- Trabalho em regime de teletrabalho – arts. 165.º a 171.º

Posto isto, vejamos então os aspectos mais relevantes dos identificados subtemas.

II. A REGULAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: PERÍODO NORMAL DE TRABALHO, TRABALHO POR TURNOS E TEMPO DE DESCANSO

1. TEMPO NORMAL DE TRABALHO

O art. 197.º do Código do Trabalho determina que é considerado tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

O aludido artigo identifica várias situações que são consideradas tempo de trabalho, a saber:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente às necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

Tendo-se apurado o que deve ser entendido por “tempo de trabalho”, impõe-se determinar qual o período de tempo, de modo quantitativo, em que o trabalhador se deve considerar adstrito ao cumprimento da sua obrigação. Nesse sentido, refere o art. 198.º do Código do Trabalho, “*O tempo de trabalho*

que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho” (PNT).

Porém, para se poder determinar o PNT torna-se necessário determinar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, ou seja, identificar o horário de trabalho, cuja definição nos é dada pelo art. 200.º do Código do Trabalho.

O período normal de trabalho pode, no entanto, não corresponder ao período de execução de trabalho efectivo; basta estarmos perante a disponibilidade do trabalhador, durante o referido período, mas sem execução de trabalho por facto que não lhe é imputável, designadamente devido a uma das situações previstas no art. 197.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho.

Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.

O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura e quando se trata de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.

O período de funcionamento dos estabelecimentos comerciais encontra-se regulado pelo Decreto-Lei n.º 48/96, de 15 de Maio, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 126/96, de 10 de Agosto, 111/2010, de 15 de Outubro, 48/2011, de 1 de Abril e 10/2015, de 16 de Janeiro.

Como veremos *infra*, o tempo de trabalho pode ser observado de uma forma regular, mantendo-se fixo ou de modo variável, com alteração em dias ou semanas.

Em qualquer das situações, o empregador deve sempre manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata (art. 202.º, n.º 1, do Código do Trabalho). Esta norma é constantemente violada através de ausências de registo ou de viciação do próprio registo. Há empregadores que não se coíbem de dizer que o trabalhador para merecer o salário que lhe é pago deve dar à casa uma hora de trabalho diário, claro, essa hora jamais será registada.

O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Outro princípio que em regra não é observado é o seguinte: o empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente

visado no pra
do Trabalho).

De acordo
empregador e

2. LIMITES

De acordo
período norm
horas por sem

O períod
exclusivament
trabalhadores
horas diárias,
colectiva de tr

Há a ideia e
do período no
tarefas ou ope
de uma situaç
leva a que os
de quatro hor
ou, caso não a

Referimos
perante o re
regulamentaç
por regulame
concentrado.

i) A adapta
no art. 204.º
de trabalho p
diário das 8 h
respectivamen
só não se con
força maior. N
o período nor
horas em méd

Ex: se num
seguinte não p

ii) A adapt
Trabalho que p

visado no prazo de 15 dias a contar da prestação (art. 202.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

De acordo com o disposto no art. 202.º, n.º 4, do Código do Trabalho, o empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, durante 5 anos.

2. LIMITES DA DURAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com o disposto no art. 203.º, n.º 1, do Código do Trabalho o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

O período normal de trabalho dos trabalhadores que prestem exclusivamente trabalho em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Há a ideia errada que o empregador beneficia de 15 minutos diários no termo do período normal de trabalho diário quando o trabalhador está a terminar tarefas ou operações em curso. Porém, tal não se trata de um benefício, antes de uma situação extraordinária, manifestamente de carácter excepcional, que leva a que os tempos em causa devam ser somados até perfazerem o número de quatro horas, altura em que deve ser efectuado o respectivo pagamento, ou, caso não atinjam este número de horas, serão pagas no termo do ano civil.

Referimos supra que o PNT pode variar, e assim será quando estivermos perante o recurso a situações de adaptabilidade, nas modalidades por regulamentação colectiva, individual ou grupal, banco de horas, nas variantes por regulamentação colectiva ou grupal, e ainda na situação de horário concentrado.

i) A adaptabilidade por regulamentação colectiva encontra-se contemplada no art. 204.º do Código do Trabalho, que estipula que o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário das 8 horas e a duração do trabalho semanal podem ser aumentadas, respectivamente, até quatro horas diárias e atingir sessenta horas semanais, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior. Numa situação de adaptabilidade por regulamentação colectiva o período normal de trabalho, assim definido, não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Ex: se num dado mês atinge a média de quarenta e cinco horas, no mês seguinte não pode ultrapassar as cinquenta e cinco horas.

ii) A adaptabilidade individual vem regulada no art. 205.º do Código do Trabalho que prevê que a definição do período normal de trabalho em termos

médios possa ser feita por acordo entre o empregador e trabalhador. O acordo pode prever o aumento do período diário até duas horas e que o horário semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Consideramos pertinente realçar que deve ser entendido por força maior qualquer facto imprevisível e não querido pelo agente que o impossibilita absolutamente de agir segundo as resoluções da vontade própria, quer paralisando-a, quer transformando o indivíduo em cego instrumento de forças externas irresistíveis¹.

O n.º 3 do artigo em análise determina que em semana cuja duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução de trabalho necessária para atingir a média semanal pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordado, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

“O acordo subjacente à previsão deste regime de adaptabilidade pode ser no próprio contrato de trabalho desde que neste sejam estabelecidas as regras necessárias à aplicação da figura (determinação dos limites máximos e mínimos do tempo de trabalho a prestar, concretização do período de referência a observar, etc.). São inválidas, por indeterminação, as cláusulas que se limitem a facultar ao empregador o recurso a esta forma de organização do tempo de trabalho quando nisso tiver interesse”².

Não sendo o acordo celebrado segundo o predito condicionalismo, aquando da celebração do contrato de trabalho pode sê-lo nos termos do n.º 4 do artigo em análise mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí se incluindo os prazos antecipatórios estipulados no n.º 2 do art. 217.º do Código do Trabalho (7 dias para a generalidade das empresas e 3 dias em caso de microempresa).

iii) A adaptabilidade grupal encontra-se regulada no art. 206.º do Código do Trabalho, tendo a sua génese nos dois modelos acabados de referir:

- i. Adaptabilidade por regulamentação colectiva aplicável pelo menos a 60% dos trabalhadores da unidade empresarial leva a sua extensão à generalidade dos trabalhadores;
- ii. Adaptabilidade fundada em acordo individual desde que a proposta feita pelo empregador seja aceite por pelo menos 75% dos trabalhadores da estrutura empresarial acarreta a sua extensão à totalidade dos trabalhadores.

O limite do tempo de trabalho neste modelo de adaptabilidade é

1. Marcello Caetano, *Manual de Direito Administrativo*, 8.ª ed., 1995.
2. Luís Miguel Monteiro, anotação ao art. 205.º, AA VV, *Código do Trabalho*, cit., pp. 535-536.

identificado e adaptabilidade nenhuma sem não pode ultra de trabalho po incluindo o tr

No que re do tempo de de regulamen enquanto a ad

Do expose de adaptabili abrangidos. F prática de tal beneficiários. as pessoas co trabalhadoras

No que diz não é automa certificação m pode prejudic

iv) O banco Código do Ti sofrer alteraç regulamentaç acordo entre

O banco d do Código de art. 208.º-B, d Setembro.

No banco aumentado at tendo o acrés

O banco até quatro h acréscimo po prct. dos trab Regulamentac em associação como aplicáv

identificado com o limite dos modelos que lhe subjazem, ou seja, para adaptabilidade colectiva nenhum dia de trabalho pode exceder as 12 horas, nenhuma semana pode exceder as 60 horas e a média semanal em 2 meses, não pode ultrapassar as 50 horas; para a adaptabilidade individual nenhum dia de trabalho pode exceder 10 horas, nenhuma semana pode exceder 50 horas, incluindo o trabalho suplementar que não se funde em força maior.

No que respeita ao período de referência para apuramento da média do tempo de trabalho verificada, esse período é fixado pelo instrumento de regulamentação colectiva aplicável que vai até ao máximo de 12 meses enquanto a adaptabilidade individual se fica pelo regime supletivo de 4 meses.

Do exposto resulta que a organização do tempo de trabalho em regime de adaptabilidade cria uma certa instabilidade aos trabalhadores por ela abrangidos. Por isso, a lei dispensa certos trabalhadores abrangidos pela prática de tal tipo de organização de tempo de trabalho, identificando como beneficiários de tal isenção a título permanente os menores (art. 74.º) e as pessoas com deficiência ou doença crónica (art. 87.º), assim como as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 58.º).

No que diz respeito aos menores e às pessoas com doença crónica a dispensa não é automática, tem que ser pedida à entidade empregadora, mediante certificação médica de que a prática do trabalho em regime de adaptabilidade pode prejudicar a saúde ou a segurança no trabalho.

iv) O **banco de horas** introduzido no nosso ordenamento jurídico pelo Código do Trabalho de 2003 veio, com o Código do Trabalho de 2009, a sofrer alterações de regime na medida em que, inicialmente, limitado à regulamentação colectiva de trabalho, passou a ser também admitido por acordo entre o empregador e o trabalhador.

O banco de horas por regulamentação colectiva tem assento no art. 208.º do Código do Trabalho, enquanto o banco de horas grupal tem assento no art. 208.º-B, destacando-se a alteração resultante da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro.

No banco de horas por regulamentação colectiva o PNT pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

O banco de horas grupal permite que o PNT possa ser aumentado até quatro horas diárias e possa atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, desde que, pelo menos, 60/ prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam abrangidos pelo Instrumento de Regulamentação Colectiva que institua o banco de horas, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável.

O regime de banco de horas grupal, depois de alterado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos do disposto nos n.ºs 3 a 7 do art. 208.º-B do Código do Trabalho.

Neste caso, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

O empregador deve elaborar o projecto de regime de banco de horas, no qual deve regular: a) o âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver; b) o período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável; c) os aspectos referidos no n.º 4 do art. 208.º do Código do Trabalho.

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

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

A realização do referendo está regulada no art. 32º-A da Lei n.º 105/2009, de 14 e Setembro.

Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o regime de banco de horas aprovado continua a ser aplicável desde que permaneçam pelo menos 65/prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo, de acordo com o n.º 7 do referido art. 208.º B.

Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projecto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de acordo com o n.º 9 do art. 208.º-B do Código do Trabalho.

De acordo com o n.º 10 do art. 208.º-B do Código do Trabalho, a aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.

No caso referido no n.º 10, a aplicação do regime do banco de horas cessa

60 dias após a prestado em a

Caso o pr referendo, o anterior, de ac

O banco d existência de durante os pe reposição ou c corrente se tr pelo menos, u

a) Reduçã

b) Aumen

c) Pagame

A aplicaçã situações:

1 – Trabalh contrário a es 208º-B, a traba oposição a poi

2 – Trabalh por escrito, a s

v) O horári e trabalhador concentrar o t Trabalho).

O período: horas diárias, dias a duraçã em média, nu

Determina abrangidos pe simultaneame

Estão dispe a mulher gráv isso afecte a r Trabalho), o r haja perigo pa 87.º, n.º 1, do

60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efectuar-se neste prazo.

Caso o projecto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior, de acordo com o n.º 12 do art. 208.º-B do Código do Trabalho.

O banco de horas em qualquer dos identificados regimes pressupõe a existência de horário fixo viabilizando a sua extensão como trabalho normal, durante os períodos de maior necessidade, vindo a ter como contrapartida a reposição ou compensação das horas de trabalho excedentes, como se de conta corrente se tratasse. Tal reposição ou compensação pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

A aplicação do regime de banco de horas é exceptuada nas seguintes situações:

1 - Trabalhador abrangido por convenção colectiva que disponha de modo contrário a esse regime ou relativamente ao regime referido no n.º 1 do art. 208º-B, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção colectiva em causa;

2 - Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

v) **O horário concentrado** pode ser instituído por acordo entre empregador e trabalhador e por instrumento de regulamentação colectiva, de modo a concentrar o trabalho em quatro dias ou em três dias (art. 209.º do Código do Trabalho).

O período normal de trabalho neste modelo pode ser aumentado até quatro horas diárias, mas quando se estiver com o tempo de trabalho reduzido a três dias a duração do período normal de trabalho semanal deve ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

Determina o n.º 2 do art. 209º do Código do Trabalho que aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Estão dispensados de prestar trabalho em regime de horário concentrado a mulher grávida, puérpera ou lactante e qualquer dos progenitores quando isso afecte a regularidade da aleitação (n.ºs 1 e 2 do art. 58.º do Código do Trabalho), o menor, o deficiente ou o que sofra de doença crónica, quando haja perigo para a sua saúde ou segurança no trabalho (art. 74.º, n.º 1 e art. 87.º, n.º 1, do Código do Trabalho) e o trabalhador estudante, em caso de

coincidência com o horário escolar ou com prova de avaliação (art. 90.º, n.º 6, do Código do Trabalho).

Determina o n.º 1 do art. 211.º do Código do Trabalho, que, sem prejuízo do disposto no arts. 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de 4 meses, ou de 6 meses nos casos previstos no n.º 2 do art. 207.º do Código do Trabalho.

3. HORÁRIO DE TRABALHO

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso bem como do descanso semanal (art. 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

O horário de trabalho não pode incluir um número de horas de laboração superior ao que está estabelecido para o período normal de trabalho (art. 203.º, n.º 1 do Código do Trabalho) e deve estar compreendido dentro do período de funcionamento da empresa (art. 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve levar em linha de conta o seguinte:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

Impõe-se, igualmente, ter em conta que o horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso o horário de trabalho seja superior a dez horas, de acordo com o art. 213.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Estipula o n.º 2 do art. 213.º do Código do Trabalho que por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho os tempos e regime dos períodos de descanso podem ser regulados de forma diferente.

A entidade empregadora pode requerer à A.C.T. autorização para a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de

trabalho de
213.º do Cód

O n.º 1 d
têm direito
muito embo

- a) Ao tr
ou co
trabal
- b) Quan
motiv
preve
a acid
- c) Quan
com f
serviç
- d) Em
contir
em qu
Trabal
acrésc
de reg
períoc
que o

Outra par
trabalho é a c
art. 215.º do t

- a) Firma
- b) Activid
- c) Sede e
- d) Início
encerr
estabel
- e) Horas
indicaç
- f) Dia de
se este
- g) Instrun

Quando es
mapa de horá
cujo regime s

trabalho de certas actividades, seguindo o ritualismo previsto no n.º 3 do art. 213.º do Código do Trabalho.

O n.º 1 do art. 214.º do Código do Trabalho estipula que os trabalhadores têm direito a um período de descanso, de, pelo menos, onze horas seguidas, muito embora tal regime não seja aplicável:

- a) Ao trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
- b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- c) Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;
- d) Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) e e) do n.º 2 do art. 207.º do Código do Trabalho, com excepção da subalínea viii) da al. e), e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.

Outra particularidade a ter em conta no que diz respeito ao horário de trabalho é a elaboração do respectivo mapa do qual, de acordo com o n.º 1 do art. 215.º do Código do Trabalho, devem constar:

- a) Firma e denominação do empregador;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação colectiva aplicável, se houver.

Quando estas indicações não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes; sempre que o

horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve indicar ainda o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação se existir.

A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

De acordo com o disposto no n.º 1 do art. 216.º do Código do Trabalho o empregador deve afixar o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

A alteração do horário de trabalho deve respeitar todos os condicionalismos respeitantes à sua elaboração, fazendo-a reflectir no respectivo mapa.

A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical, ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de 7 dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

Uma situação que tem gerado vários conflitos judiciais é a que se prende com a alteração dos horários de trabalho individualmente acordados; o n.º 4 do art. 217.º do Código do Trabalho veda a sua alteração unilateral. Há, pois, que esclarecer devidamente onde começa e termina o conceito de negociação individual por acordo, de modo a aferir se a licitude da respectiva alteração unilateral pelo empregador.

A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica", nos termos do n.º 5 do art. 217.º do Código do Trabalho.

4. ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A isenção de horário de trabalho encontra o seu regime definido nos arts. 218.º e 219.º do Código do Trabalho. Resulta, desde logo, da leitura destes artigos que a isenção de horário de trabalho tem como condição a sua redução a escrito.

A sujeição da isenção de horário a acordo escrito, acompanhada dos precisos termos em que a mesma deve vigorar, assume particular relevância para acautelar a eventual cessação, uma vez que, resultando de acordo, este só pode ser alterado por mútuo consenso.

A isenção de horário de trabalho tem como contrapartida para o trabalhador o recebimento de uma retribuição específica fixada por instrumento de regulamentação colectiva ou segundo as regras supletivas do Código do Trabalho, identificadas no art. 265.º do Código do Trabalho.

Os traba
devem enco

a) Exer
conf

b) Exec
sua m
traba

c) Tele
estat

A isençã
modalidade

a) Não

b) Possi
por c

c) Obse

Na falta
identificado

A isençã
determinan
prejudica o
feriado ou a
do trabalho

5. TRABA

Define o
suplementar
regime de is
determinado
ultrapassado

O n.º 3 d
suplementar

a) O pre
situaç

b) O
indep
seguid
acord

c) A tole

Os trabalhadores enquadráveis no regime de isenção de horário de trabalho devem encontrar-se numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

A isenção de horário de trabalho pode apresentar-se sob uma das seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

Na falta de escolha de qualquer dos regimes aplica-se supletivamente o identificado na al. a).

A isenção de horário de trabalho aplica-se em dias normais de trabalho, determinando o n.º 3 do art. 219.º do Código do Trabalho que "a isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado ou a descanso diário", que deve ser considerado com as consequências do trabalho suplementar.

5. TRABALHO SUPLEMENTAR

Define o art. 226.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que é considerado trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho (antes ou depois). Se em regime de isenção de horário de trabalho for identificada a observância de um determinado número de horas diárias ou semanal, em caso de tal número ser ultrapassado já se cai no regime do trabalho suplementar.

O n.º 3 do art. 226.º do Código do Trabalho afasta da noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, ressalvada a situação referida;
- b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre empregador e trabalhador;
- c) A tolerância de 15 minutos prevista no n.º 3 do art. 203.º;

- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 horas diárias;
- c) O trabalho prestado nas condições previstas na al. b) do n.º 1, do art. 257.º;
- f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador;
- g) O trabalho prestado para compensar o encerramento para férias previsto na al. b) do n.º 2 do art. 242.º do Código do Trabalho por decisão do empregador.

Como facilmente se compreenderá, a prestação de trabalho suplementar está sujeita a certos condicionalismos. Assim:

- a) Só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique, para tal, a admissão de trabalhador;
- b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. À entidade patronal compete avaliar a pertinência do motivo invocado pelo trabalhador, como atendível e ao trabalhador prová-lo, sob pena de incorrer em infracção disciplinar.

O Código do Trabalho impõe limites para a prestação de trabalho suplementar no seu art. 228.º.

Antes da publicação da Lei n.º 23/2012, de 25/6 a prestação de trabalho suplementar em regra, originava o direito ao gozo de descanso compensatório; hoje encontram-se definidas, nos arts. 229.º e 230.º, as situações em que há lugar a descanso compensatório, isto, claro está, sem prejuízo de disposição em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Os empregadores estão obrigados a elaborar o registo do trabalho suplementar efectuado pelos seus trabalhadores, o qual deve ser visado por estes.

A obrigatoriedade de prestar trabalho suplementar está afastada nos casos de trabalhadora grávida ou de trabalhador ou trabalhadora com filho com menos de 12 meses (n.º 1 do art. 59.º do Código do Trabalho) e de trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

O art. 75.º do Código do Trabalho diz que o menor não pode prestar trabalho suplementar, mas os seus n.ºs 2 e 3 admite-o em determinadas condições.

O pagamei
268.º do Código
em sede de req

No que diz
ínsita no n.º 2
de trabalho su
determinada,
empregador”.

Por último
Setembro ao a
do trabalho su
favorável.

6. TRABAL

Dispõe o ar
turnos qualqu
ocupam suces
ritmo, incluín
trabalho a hor

Podem, ass
fiquem adstri
(turnos fixos;
diferentes (tu

Os turnos
(por exemplo
e ao fim de se
ao longo de 2-
(em que as e
durante todo

A lei não p
laborem segu
regulamentaç
subsídio de t
turnos rotativ

Os turnos c
interesses e a

A duração
máximos dos

O trabalha

O pagamento do trabalho suplementar está previsto nos termos do art.º 268.º do Código do Trabalho em percentagens que em regra são ultrapassadas em sede de regulamentação colectiva.

No que diz respeito a trabalho suplementar, convém reter a determinação ínsita no n.º 2 do art. 268.º do Código do Trabalho “é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador”.

Por último, desde a alteração introduzida na Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro ao art. 3.º, n.º 3 da al. j) do Código do Trabalho, o regime jurídico do trabalho suplementar apenas pode ser alterado por IRCT em sentido mais favorável.

6. TRABALHO POR TURNOS E TRABALHO NOCTURNO

Dispõe o art. 220.º do Código do Trabalho que é considerado trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Podem, assim, os turnos serem organizados de modo a que os trabalhadores fiquem adstritos em turnos constantes a determinado horário de trabalho (turnos fixos) ou trabalhem alternadamente em períodos ou horários diferentes (turnos rotativos).

Os turnos rotativos podem apresentar-se segundo um ritmo descontínuo (por exemplo dois turnos de oito horas cada um com paragem durante a noite e ao fim de semana), segundo um ritmo semi-contínuo (sucessão de equipas ao longo de 24 horas, com paragem no fim de semana) ou em ritmo contínuo (em que as equipas asseguram 24 horas de atividade, sete dias por semana, durante todo o ano).

A lei não prevê o pagamento de subsídio de turno aos trabalhadores que laborem segundo o regime de turnos, mas, em regra, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho prevêm o pagamento do chamado subsídio de turno aos trabalhadores que prestem actividade em regime de turnos rotativos.

Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal,

devendo os turnos ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

O art. 223.º do Código do Trabalho dá-nos a noção de trabalho nocturno como sendo aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

Muito embora as regulamentações colectivas contenham a determinação do período de trabalho nocturno, supletivamente é compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

É considerado trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O trabalhador nocturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de 24 horas em que efectua trabalho nocturno em actividades que impliquem riscos especiais (n.º 4 do art. 224.º do Código do Trabalho).

O trabalho nocturno é pago com o acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, muito embora tal acréscimo possa ser substituído, mediante instrumento de regulamentação colectiva por redução equivalente do período normal de trabalho ou mediante aumento fixo da retribuição base desde que não implique tratamento menos favorável para o trabalhador.

O identificado acréscimo não tem lugar em actividades exercidas exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública, a não ser que haja I.R.C.T. a prever o contrário, o mesmo sucedendo no caso de a retribuição atribuída já ter sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

A trabalhadora grávida e lactante tem direito a ser dispensada da prestação de trabalho nocturno nas situações previstas no art. 60.º do Código do Trabalho.

É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode efectuar trabalho nocturno nas situações previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 do art. 76.º do Código do Trabalho.

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado da prestação de trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, se esta

puder prejudicar o trabalhador.
87.º do Código

7. DESCANSO

7.1. Descanso

O trabalhador tem direito a um dia de descanso remunerado por semana. A regra é a do artigo 223.º do Código do Trabalho, que a lei admite que a lei admita um dia por semana de descanso em domingo. O n.º 1 do artigo 223.º do Código do Trabalho estabelece, por exemplo, em que situações o descanso em domingo:

- a) Em empresas de funcionamento contínuo e encerradas em domingos e feriados;
- b) Em empresas de funcionamento intermitente;
- c) Em actividades de trabalho de carácter sazonal;
- d) Em actividades de trabalho de carácter sazonal;
- e) Em empresas de funcionamento contínuo.

Além do descanso semanal, o trabalhador tem direito a um período de descanso correspondente ao período de trabalho prestado, abrangendo sempre que possível os trabalhadores de férias.

O art. 233.º do Código do Trabalho estabelece que os trabalhadores gozados em férias de 15 dias por ano, com um período de 15 dias de continuidade de férias.

O trabalhador tem direito a um período de descanso em férias de 15 dias por ano, com um período de 15 dias de continuidade de férias.

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o trabalhador gozando férias elevadas, o trabalhador

puder prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho, de acordo com o art. 87.º do Código do Trabalho.

7. DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FALTAS

7.1. Descanso semanal

O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana. A regra é a do descanso dominical. Porém, nem sempre assim é na medida em que a lei admite desvios quer por o empregador estar dispensado de encerrar um dia por semana quer por o dia de encerramento ser outro que não o domingo. O n.º 2 do art. 232.º do Código do Trabalho dá-nos os seguintes exemplos em que o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo.
- b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores.
- d) Em actividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira.

Além do descanso semanal obrigatório os instrumentos colectivos de trabalho contemplam o chamado descanso semanal complementar correspondente às chamadas “semana-inglesa e semana-americana” que abrangem respectivamente meio dia ou um dia completo. O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

O art. 233.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho determina que devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no art. 214.º do Código do Trabalho, considerando-se cumprido, no todo ou em parte, o gozo do período de onze horas, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade do descanso semanal obrigatório.

O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, que deve ser gozado num dos três dias úteis seguintes.

Sem prejuízo de disposição em contrário que preveja percentagem mais elevada, o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório,

confere ao trabalhador o direito a ser pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50%, por cada hora ou fracção.

7.2. Feriados

Conforme refere António Monteiro Fernandes “*Os feriados obrigatórios são dias em que, por força da lei, deve ser normalmente suspensa a laboração nas empresas, tendo em vista possibilidade a celebração colectiva de datas ou eventos considerados relevantes nos planos políticos, religioso, cultural, etc.*”. Assim, determina o n.º 1 do art. 236.º: nos dias considerados como feriados, tem de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos³.

Da lista de feriados obrigatórios a Lei n.º 23/2013, de 25/6 retirou dois civis e dois religiosos: 5 de Outubro e 1 de Dezembro e Corpo de Deus e 1 de Novembro, respectivamente.

Porém, a Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril veio repor tais dias como feriados obrigatórios.

De acordo com o art. 234.º do Código do Trabalho os feriados obrigatórios são os seguintes:

1 de Janeiro, sexta-feira santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro. O n.º 2 da referida norma determina que o feriado de sexta-feira santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Além dos identificados feriados obrigatórios, que são de carácter imperativo, o art. 235.º do Código do Trabalho admite dois feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, dependendo o primeiro de determinação governamental ou de instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou contrato de trabalho e o segundo de decisão municipal.

7.3. Faltas

O n.º 1 do art. 248.º do Código do Trabalho dá-nos a noção de falta: “*Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário*”.

Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

O dia de falta, caso o período normal do trabalho diário não seja uniforme, encontra-se segundo a respectiva média.

3. *Dirito do trabalho*, 18.ª edição, 2017, Almedina, p. 458

O art. 249.º justficadas e f

O art. 249.º que o seu n.º n.º 2, o que le também assun

De acordo aos motivos ju por instrumer situação previ favorável ao t

Para que trabalhador : comparecer a face a uma fi de 5 dias aco ser efectuada falta imprevi entanto o tra da mesma ter Trabalho).

O trabalha mas o empre; (art. 254.º do

A prova estabelecime

A recusa apresentação verificação d 17.º da Lei n considerada

O regime encontra-se i realçar que c

- a) Até 5 de pe (exen
- b) Até 2 linha

O art. 249.º, n.º 1 do Código do Trabalho procede à distinção entre faltas justificadas e faltas injustificadas.

O art. 249.º, n.º 2, procede à enumeração das faltas justificadas, enquanto que o seu n.º 3 considera como não justificada qualquer falta não prevista no n.º 2, o que leva a concluir que a enumeração do n.º 2 além de ser taxativa, também assume o carácter imperativo.

De acordo com o art. 250.º do Código do Trabalho, as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação à situação prevista na al. g) do n.º 2 do art. 249.º e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Para que a falta possa ser considerada justificada, não basta que o trabalhador se encontre numa situação suficientemente forte para não comparecer ao trabalho, sendo necessário proceder à sua comunicação que, face a uma falta previsível, deve ser efectuada com a antecedência mínima de 5 dias acompanhada do motivo justificativo; caso tal não seja possível deve ser efectuada logo que possível, o mesmo devendo ser observado em caso de falta imprevisível. Para a comunicação a lei não exige qualquer formalismo, no entanto o trabalhador deverá reter prova da comunicação feita, pois, na falta da mesma tem-se a falta como injustificada (n.º 5 do art. 253.º do Código do Trabalho).

O trabalhador não tem que fazer prova quando comunica a falta e o motivo, mas o empregador pode exigir prova do motivo invocado no prazo de 15 dias (art. 254.º do Código do Trabalho).

A prova da situação de doença pode ser feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

A recusa da apresentação da justificação de falta, quando exigida, a apresentação de declaração médica com intuito fraudulento, a oposição à verificação de doença por médico designado pela Segurança Social (art. 17.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro) determina que a ausência seja considerada injustificada (art. 254.º, n.º 5 do Código do Trabalho).

O regime das faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afins encontra-se regulado no art. 251.º do Código do Trabalho, sendo pertinente realçar que o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (exemplo pais, sogros, filhos e enteados, genros e noras)
- b) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral:

- Exemplo em 2.º grau na linha recta: avós e netos;
- Exemplo de outros parentes ou afins na linha recta: bisavós e bisnetos;
- Exemplo de parente ou afins no 2.º grau da linha colateral, temos os irmãos e os cunhados.

Note-se, porém, que não há uma relação de afinidade entre os parentes de um cônjuge e os parentes do outro.

Quanto à contagem dos “dias consecutivos” levanta-se o seguinte problema, dado a definição de falta “como a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário” deve ou não incluir-se os dias de descanso intercorrentes? – porque os dias de descanso não são dias de trabalho durante os quais o trabalhador devesse estar presente durante o período normal de trabalho diário.

O regime jurídico do apadrinhamento civil, aprovado pela Lei n.º 103/2009, de 11 de Setembro, no art. 23.º, n.º 1, al. a), estende a aplicação do regime jurídico de faltas e licenças equiparadas aos dos pais e dos filhos, à semelhança do art. 4.º, n.º 1, al. b) da Lei n.º 6/2001, de 11 de Maio, referente às pessoas em situação de economia comum e do art. 3.º, al. c) da Lei n.º 7/2001, de 11 de Maio, referente às pessoas que vivem em união de facto.

Os efeitos da falta injustificada vêm enunciados no art. 256.º do Código do Trabalho que determina:

“1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a um dia ou meio dia de descanso ou feriado, constitui infracção grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta”.

Acerca deste número impõe-se reconhecer que o legislador considera normalmente retribuídos os dias de feriado e os dias de descanso.

Numa situação manifestamente consequencial consta do n.º 4:

“No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- a) *Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;*
- b) *Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.*

Do expos
dos tempos
por parte do

8. FÉRIAS

Conform
constitucion
Portuguesa]
DUDH, art.
Sociais e Cu
n.º 132 de 1º

O direito
237º a 247.º

O art. 23
seguintes ca

- a) Venc
- b) Em r
cond
- c) É irr
comp
mão?
prop
retil
cum
- d) O d
ao t
dispe
socia

Actualm
excepção d
direito a 2
limite de 20
execução d

Da acun
digam respo
superior a 3

No caso
proporcion
contando-s

Do exposto resulta que ao empregador se impõe um controlo sobre o registo dos tempos de trabalho, de forma a poder reagir em caso de incumprimento por parte do trabalhador.

8. FÉRIAS

Conforme já se deixou referido, o direito a férias está consagrado constitucionalmente [art. 59.º, n.º 1, al. d) da Constituição da República Portuguesa] assim como em vários diplomas internacionais [art. 24.º da DUDH, art. 7.º, al. d), do Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, art. 2.º, n.º 3 da Carta Social Europeia e Convenção da OIT n.º 132 de 1970].

O direito a férias no plano interno encontra-se regulamentado nos arts. 237.º a 247.º do Código do Trabalho.

O art. 237.º do Código do Trabalho apresenta-nos o direito a férias com as seguintes características:

- a) Vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano;
- b) Em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.
- c) É irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, por qualquer compensação económica ou outra, sem prejuízo de o trabalhador "abrir mão" do gozo de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no ano de admissão, muito embora sem redução de retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- d) O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural - n.º 4.

Actualmente, o período anual de férias cifra-se em 22 dias úteis, com excepção das respeitantes ao ano de admissão em que o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de vigência do contrato até ao limite de 20 dias úteis, podendo o seu gozo ocorrer após 6 meses completos de execução do contrato.

Da acumulação das férias respeitantes ao ano de admissão com as que digam respeito ao ano seguinte não pode resultar o gozo de férias, nesse ano, superior a 30 dias úteis de férias.

No caso de a duração do contrato ser inferior a 6 meses aplica-se a regra da proporcionalidade à razão de 2 dias úteis por cada mês completo do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação

de trabalho, devendo o número de dias apurado ser gozado imediatamente antes da data da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado no ano anterior, o direito a férias do trabalhador processa-se como se ele tivesse sido admitido no ano da cessação do impedimento.

Determina o n.º 1 do art. 241.º do Código do Trabalho que o período de férias é marcado por acordo entre o empregador e trabalhador.

Na falta de acordo a marcação do período de férias cabe ao empregador que só as pode marcar de forma a terem lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que instrumento de regulamentação colectiva ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

Em caso de cessação de contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

As regras de marcação das férias são as referidas e não como muitos trabalhadores estão convencidos que a marcação de 50% das férias cabe ao empregador e os outros 50% cabe ao trabalhador.

Há também que levar na devida conta que as férias podem ser gozadas em dias seguidos ou interpolados, mas neste caso tem de se verificar o gozo de, pelo menos, 10 dias seguidos.

O mapa de férias deve ser elaborado pelo empregador até ao dia 15 de Abril de cada ano, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador e deve estar afixado na empresa, em local apropriado, durante o período compreendido entre 15 de Abril e 31 de Outubro. Compreende-se que assim seja pois é com base nesse mapa que o trabalhador elabora o seu plano de férias e o empregador planeia a respectiva laboração da empresa ou até admissão de trabalhadores para substituir os ausentes em férias.

Uma forma de marcação de férias da generalidade dos trabalhadores da empresa processa-se através do encerramento da empresa a ter lugar nos termos definidos no art. 242.º do Código do Trabalho:

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro quando assim estiver definido em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da Comissão de Trabalhadores;
- c) Por período superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

O empregador pode ainda proceder ao encerramento da empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

- a) Durante
- b) Um dia
feira e u
na al. g)
dia pod
sem que

Este encerr
de 25/06 o e
encerramento
decisão.

A marcação
por acordo em
Também é pos
férias já tenha
da empresa, c
prejuízos sofr

As férias, a
relativo ao tra
doença ou out
empregador.

Cessando c
retribuição de

- a) Corresp
- b) Propor

Uma parti
vezes é esque
trabalho é a s
da admissão ou
ou da correspor
proporcional ao

Tal situaçã
cessado, porq
admissão, ten
duração do cc

O trabalh
estipulando o
corresponde à
seja, recebenc
encontrada a
Trabalho).

- a) Durante 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
- b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na al. g) do n.º 3 do art. 226.º do Código do Trabalho, que prevê que tal dia pode ser concedido individualmente, a compensar posteriormente sem que tal compensação seja considerada trabalho suplementar.

Este encerramento de um dia leva a que nos termos da Lei n.º 23/2012, de 25/06 o empregador deva informar os trabalhadores abrangidos pelo encerramento até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior, da tomada de tal decisão.

A marcação de férias, uma vez efectuada, deve manter-se inalterada. Porém por acordo entre empregador e trabalhador é sempre possível a sua alteração. Também é possível a sua alteração por motivo relativo à empresa, ainda que as férias já tenham sido iniciadas, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, caso em que o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

As férias, ainda que já iniciadas, também podem ser alteradas por motivo relativo ao trabalhador quando este esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, mediante comunicação ao empregador.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondente a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Uma particularidade, com existência no n.º 3 do art. 245.º, que muitas vezes é esquecida no acerto de contas aquando da cessação do contrato de trabalho é a seguinte: *“Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o conjunto total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato”*.

Tal situação leva a que o trabalhador que veja o seu contrato de trabalho cessado, porque não durou mais de 12 meses ou cessou no ano seguinte ao da admissão, tenha direito a férias à razão de um dia e 83 centésimos por mês de duração do contrato.

O trabalhador, conforme já referido, tem direito a férias retribuídas, estipulando o n.º 1 do art. 264.º do Código do Trabalho que a esta retribuição corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, ou seja, recebendo o trabalhador uma parte fixa e uma parte variável, terá de ser encontrada a média da parte variável (n.ºs 3 e 4 do art. 261.º do Código do Trabalho).

O art. 264.º, n.º 2, do Código do Trabalho determina que o trabalhador além da retribuição referente às férias, tem direito a subsídio de férias, correspondente a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho. Como exemplos de prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho temos os prémios de penosidade, isolamento, toxicidade, trabalho nocturno, turnos rotativos.

Ao trabalhador é vedado exercer outra actividade remunerada durante as férias sem consentimento do empregador, a não ser que já anteriormente a viesse exercendo em acumulação com a sua actividade normal.

Em caso de violação do assim disposto, o trabalhador fica sujeito a responsabilidade disciplinar e o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

III. OS DIREITOS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A Constituição da República Portuguesa reconhece no art. 68º, em obediência ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, plasmado no seu art. 13.º, n.º 2, o direito social dos pais e das mães a protecção no exercício dos seus direitos e deveres em relação aos filhos, quer perante o Estado, quer perante a sociedade, sendo atribuído à paternidade e à maternidade valor constitucional.

Este direito social surge escorado no direito fundamental a ter filhos, bem como no direito – dever de cuidar dos filhos, reconhecidos no art. 36.º, n.ºs 1 e 5 da Constituição da República Portuguesa.

A afirmação constitucional deste direito social, ao salvaguardar o direito dos pais à realização profissional, impõe, igualmente, a promoção da conciliação entre a vida familiar e a profissional.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, definiu um novo regime da parentalidade, nos arts. 33.º a 65.º.

Objectivos:

- I. protecção da maternidade;
- II. possibilitar ao trabalhador uma efectiva e adequada conciliação da vida pessoal e da vida profissional; e
- III. promoção da igualdade entre mulheres e homens e de partilha de responsabilidades em matéria familiar.

Nos termos do art. 33.º, n.º 1, a maternidade e a paternidade constituem

valores sociais
à protecção
em relação :

A parentalidade
social, designadamente
os diferentes aspectos
específicos, no âmbito
do art. 9 de Abril, no
regime de convergência

O actual quadro
comunitário
Outubro de
Europeu e
Conselho, e
Europeu e

Este regime
em plena
situações.

No entanto
de adopção
deficiência

Este regime
judicial ou
de facto com
habitação c

O art. 36º
parentalidade

a) Trabalho
informal
atestado

b) Trabalho
período
do sistema
certificado

c) Trabalho
o emprego
médico

A aplicação
ou lactante

valores sociais eminentes, afirmando o n.º 2 que os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

A parentalidade surge articulada, nos termos do art. 34.º, com protecção social, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, que consta de legislação específica, nomeadamente os Decretos-Lei n.ºs 91/2009 e 89/2009, ambos de 9 de Abril, regulamentam a correspondente protecção social, respectivamente, no regime geral de segurança social (RGSS) e no regime de protecção social convergente (RPSC).

O actual regime resulta, em larga medida, da transposição de várias directivas comunitárias, entre as quais, Directiva n.º 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 (alterada pela Directiva n.º 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2007); Directiva n.º 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996; Directiva n.º 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006.

Este regime tem como principais destinatários as mães e os pais trabalhadores, em plena igualdade, salvo as raras excepções ditadas pela especificidade das situações.

No entanto, também são visados: os adoptantes, no decurso do processo de adopção; os avós trabalhadores, trabalhadores com descendentes com deficiência ou doença oncológica.

Este regime é estendido ao tutor, à pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, ao cônjuge ou à pessoa que viva em união de facto com o progenitor ou com qualquer destes e em comunhão de mesa e habitação com o menor (art. 64.º do Código do Trabalho).

O art. 36.º, n.º 1 começa por definir, no âmbito do regime de protecção da parentalidade, o que se deve entender por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

A aplicação do regime da parentalidade à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante depende, por princípio, da comunicação ao empregador do

seu estado, por escrito e com entrega de atestado médico ou certidão de nascimento, ainda que releve, para este efeito, o conhecimento pelo empregador da situação ou facto relevante, de acordo com o art. 36.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Quer a Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, quer a recente Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, vieram introduzir alterações no regime da parentalidade, para reforçar o direito social dos pais e das mães, a protecção no exercício dos seus direitos e deveres em relação aos filhos em condições de igualdade.

Neste sentido, a licença obrigatória dos pais de 10 dias foi alargada, inicialmente, para 15 dias e, recentemente, para 20 dias úteis, a serem gozados nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este (cfr. art. 43.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

A licença facultativa, por seu turno, foi reduzida a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Está prevista a exclusão dos trabalhadores que tenham filhos menores de três anos da aplicação dos regimes da adaptabilidade e de banco de horas, salvo concordância expressa [arts. 206.º, n.º 4, al. b) e 208.º-B, n.º 13, al. b) do Código do Trabalho].

Está consagrada a possibilidade de os trabalhadores com filhos menores de três anos poderem exercer a actividade, desde que compatível com a actividade da empresa e com os recursos do empregador, em regime de teletrabalho, não se podendo o empregador opor (art. 166.º, n.ºs 3 e 4, do Código do Trabalho).

O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial ou em regime de horário flexível não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira (cfr. arts. 55.º, n.º 7 e 56.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

Passa a constituir contra-ordenação grave a violação da obrigação de comunicação pelo empregador, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (art. 114.º, n.ºs 5 e 6, do Código do Trabalho).

O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora

grávida, puérpera ou lactante (art. 144.º, n.º 1).

Nos termos da Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, deve afixar-se ao local de trabalho uma cópia do presente artigo, referindo-se ao artigo 144.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e à Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, e toda essa lei.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, em matéria de licença parental, aplicam-se às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

O presente artigo não se aplica aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º, n.º 4, al. b), do Código do Trabalho, e aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º, n.º 4, al. b), do Código do Trabalho.

Nesse sentido, a Comissão Europeia, no âmbito do seu plano de acção para a igualdade de género, recomenda que as empresas adotem medidas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Nos termos da Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, a protecção transitada para os trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º, n.º 4, al. b), do Código do Trabalho, e para os trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º, n.º 4, al. b), do Código do Trabalho.

Para a aplicação do presente artigo, as entidades com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do artigo 114.º, n.ºs 5 e 6, do Código do Trabalho, e as entidades com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos termos do artigo 114.º, n.ºs 5 e 6, do Código do Trabalho, estão obrigadas a assegurar a aplicação do presente artigo.

Por sua vez, a Comissão Europeia, no âmbito do seu plano de acção para a igualdade de género, recomenda que as entidades com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres adotem medidas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Em consequência, a Comissão Europeia, no âmbito do seu plano de acção para a igualdade de género, recomenda que as entidades com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres adotem medidas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

É ainda

grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (art. 144.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

Nos termos do art. 127.º, n.º 4, do Código do Trabalho, o empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o art. 99.º do Código do Trabalho, consagrar no mesmo toda essa legislação.

As alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro foram, poucos dias mais tarde, complementadas, pela Lei n.º 133/2015, de 7 de Setembro, que criou um mecanismo de protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

O propósito do diploma em causa é impedir que as empresas que, nos dois anos anteriores à candidatura a subsídios ou subvenções públicos, tenham sido condenadas por sentença transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes sejam beneficiárias dos mesmos (art. 1.º).

Nesse sentido, é criado, no art. 2.º, o dever dos tribunais comunicarem diariamente à CITE as sentenças transitadas em julgado que tenham condenado empresas por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes.

Nos termos do citado art. 2.º, a CITE será responsável, nos termos da Lei de Protecção de Dados Pessoais, pelo registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional.

Para a concretização da rejeição de subsídios e subvenções a estas empresas, as entidades nacionais que procedam à análise de candidaturas a subsídios ou subvenções públicos devem solicitar informações à CITE sobre a existência de condenação transitada em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes relativamente a todas as entidades concorrentes, estando esta obrigada a responder no prazo de 48 horas.

Por sua vez, a recente Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, veio, igualmente, introduzir extensas alterações nesta matéria.

Em concreto, veio aditar o art. 33.º-A ao Código do Trabalho, assim estabelecendo que todas as referências legais feitas à mãe e ao pai se consideram efectuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles. Desta forma, a trabalhadora grávida, puérpera ou parturiente goza a licença parental exclusiva da mãe, gozando a/o outro titular do direito de parentalidade a licença exclusiva do pai – n.ºs 1 e 2 do referido artigo.

É ainda referido, expressamente, no n.º 3 deste artigo que o regime previsto

para a adoção nos arts. 44.º e 64.º aplica-se à adoção por casais do mesmo sexo.

A referida Lei aditou ainda o art. 35.º-A, proibindo qualquer forma de discriminação em função do exercício, pelos trabalhadores, dos seus direitos de maternidade e paternidade.

1. LICENÇAS

Nos termos do art. 39.º, a licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo do direito da mãe à licença parental exclusiva de seis semanas de licença a seguir ao parto, referida no art. 41.º. O gozo da licença parental inicial pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias, sendo certo que esta licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do art. 41.º⁴.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro – art. 40.º, n.º 4.

A licença parental em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança foi aumentada até ao limite máximo de 30 dias (art. 40.º, n.º 5, do Código do Trabalho).

Esta licença parental em situação de internamento hospitalar da criança, quando o parto da criança ocorra até às 33 semanas inclusive, é acrescida de todo o período de internamento, conforme resulta do n.º 6 do art. 40.º do código do Trabalho. Sem prejuízo do disposto no número seis, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 do art. 40.º é acrescida em 30 dias (art. 40.º, n.º 7, do Código do Trabalho).

4. Subsídio parental licença exclusiva da mãe – arts. 13.º, 30.º e 71.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

Em caso de p
e o pai inform
início e termo
declaração conj

Tal como ref
mãe e pai que t
depende de aco

Caso a licen
prejuízo dos dir
a licença infor
duração da lice
outro progenit
que não goza a

O n.º 12 esta
do progenitor c
período após o j
pelo tempo de
mediante comu
pelo estabeleci

Foi igualme
hospitalar fora
n.º 1, al. b) e
para assistênci
oncológica – ar

O art. 42.º
licença parent
de impossibili
progenitor qu
do progenitor

De acordo c
da mãe ou mo
nos 120 dias a
duração mínim
que possível e,
ou certidão de
pela mãe⁶.

5. Subsídio pa
Abril.

6. Subsídio pa
14.º, 30.º e

Em caso de partilha do gozo da licença, o art. 40.º, n.º 8 exige que a mãe e o pai informem os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Tal como referimos, o gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador, de acordo com o n.º 9.

Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o art. 41.º, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

O n.º 12 estabelece que em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento. Esta suspensão da licença é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar⁵.

Foi igualmente criada uma nova licença, para deslocação a unidade hospitalar fora da ilha da residência para realização de parto – arts. 35.º, n.º 1, al. b) e 37.º-A do Código do Trabalho, tendo sido alargada a licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ao filho com doença oncológica – arts. 35.º, n.º 1, al. o) e 53.º do referido diploma legal.

O art. 42.º prevê a possibilidade de o pai ou a mãe terem direito à licença parental inicial ou do período remanescente da licença em caso de impossibilidade do outro, ou seja, incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver ou morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

De acordo com o n.º 3, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe ou morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias, situações em que o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe⁶.

5. Subsídio parental inicial – arts. 12.º, 30.º e 71.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

6. Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro – arts. 14.º, 30.º e 72.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

O art. 43.º impõe, no âmbito da licença parental exclusiva do pai, o gozo obrigatório pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este, reconhecendo o direito após o gozo desta licença a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

No caso de nascimentos múltiplos, o n.º 3, faz acrescer dois dias por cada gêmeo além do primeiro a esta licença.

O trabalhador, nos termos do n.º 4, deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso da licença facultativa, não deve ser inferior a cinco dias⁷.

O art. 44.º ao estabelecer a licença por adopção, em caso de menor de 15 anos, procede à equiparação total de direitos aos casos de adopção que, com o Código do Trabalho de 2009, passam agora a conferir os mesmos direitos que os do nascimento⁸.

O art. 51.º reconhece ao pai e à mãe o direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

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

7. Subsídio parental inicial exclusivo do pai – arts. 15.º, 31.º e 71.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

8. Subsídio por adopção – arts. 17.º, 34.º e 73.º do Decreto-Lei n.º 91/2009. Sobre a eventual adopção de maior de anos, cfr. art. 1980, n.º 3 do Código Civil.

da empresa o fundamentação

É muito in período de lic trabalhador nã finalidade, no serviços fora d

O exercíci informação se período, dirig relativamente

Depois de direito a licen até ao limite c filho ou mais,

Também o a filho, o tral a respectiva f continuada de

O exercíci empregador, ;

- a) Do iní
- b) Que o ao me inibide
- c) Que o
- d) Que m

Na falta de a duração de

De acorde período até s com deficiên

Por últim 90/2019, de desloque a u

9. Subsídio p

10. Subsídio p – arts. 20.º

da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

É muito importante sublinhar que, de acordo com o n.º 4, durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início⁹.

Depois de esgotado o direito referido no art. 51.º, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, de acordo com o art. 52.º, que, no caso de terceiro filho ou mais, tem o limite de três anos.

Também o n.º 5 estabelece que, durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

O exercício deste direito depende da informação dada pelo trabalhador ao empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

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

De acordo com o art. 53.º, os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica¹⁰.

Por último, importa referir o disposto no art. 37.º-A, aditado pela Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, que determina que a trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para

9. Subsídio parental alargado – arts. 16.º e 33.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

10. Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica – arts. 20.º, 36.º e 76.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.¹¹

Para este efeito, a trabalhadora deve informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível – n.º 2 do art. 37.º-A do Código do Trabalho.

2. DISPENSAS E FALTAS

Nos termos do art. 46.º, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários, ainda que deva, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho. 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.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora grávida às consultas pré-natais.

Nos termos do art. 45.º, os trabalhadores, para efeitos de realização de avaliação para a adopção, têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Nos termos do art. 47.º, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

De acordo com o n.º 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.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária

11. Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida, para realização de parto – art. 9.º-A, 29.º e 56.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

para amamentação normal de trabalho n.º 5.

Nesta situação, a trabalhadora tem direito a uma hora e, sendo o caso, a duas horas, salvo se outro regime for acordado.

O art. 48.º estabelece que a trabalhadora tem direito a uma hora de licença relativamente a cada filho, desde que atestado médico do filho.

Já para a dispensa

- a) Comunicação dos dias relativos à dispensa;
- b) Apresentação de atestado médico;
- c) Declaração do empregador, sendo o caso;
- d) Prova de que a dispensa seja tratada como tempo de trabalho empregado.

O art. 62.º estabelece que a parte de trabalho da sua segurança social

O art. 49.º estabelece que a assistência inaproveitada de menor de 12 anos ou doença crónica ou hospitalização.

O trabalho inadiável e impreterível de 12 anos que

O art. 50.º estabelece que de faltarem em trabalho independente

12. Subsídio por doença n.º 9 de Abril.

13. Subsídio por doença n.º do Decreto

para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos, em obediência ao n.º 5.

Nesta situação, 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.

O art. 48.º impõe que, para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunique ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

Já para a dispensa para aleitação, o progenitor deve:

- 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 exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

O art. 62.º reconhece o direito a uma dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

O art. 49.º, n.º 1, reconhece que o trabalhador pode faltar ao trabalho para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos; ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com mais de 12 anos que, em caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar¹².

O art. 50.º veio reforçar os direitos dos avós, reconhecendo a possibilidade de faltarem em substituição dos pais para prestar assistência a neto menor, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica¹³.

12. Subsídio para assistência a filho – arts. 19.º, 35.º e 75.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

13. Subsídio para assistência a neto e em caso de nascimento de neto – arts. 21.º, 37.º e 77.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

Por último, importa destacar as alterações introduzidas pela recente Lei n.º 90/2019, de 4 de Setembro, que veio aditar ao Código do Trabalho os arts. 46.º-A e 252.º-A.

Assim, nos termos do art. 46.º-A do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida, podendo o empregador exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Também foi reconhecido o direito a dispensa de prestação de trabalho, por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respectivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas, de acordo com o art. 35.º, n.º 1, al. f) do Código do Trabalho.

Por sua vez, o art. 252.º-A estipula que o trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

3. MODIFICAÇÃO DA PRESTAÇÃO DA ACTIVIDADE

Neste item, é reconhecido, desde logo, no art. 55.º, o direito do trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, trabalhar a tempo parcial.

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

Também durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, de acordo com o n.º 5, 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.

O art. 56.º prevê a faculdade de o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

O n.º 2 considera horário flexível aquele em que o trabalhador pode

escolher, de normal de tr

O horário

a) Conte igual a

b) Indica um co diário, para q do est

c) Estabe horas.

Nos term tempo parci ao empregad elementos:

a) Indica

b) Declar

i. Q

ii. Ne pe

iii. Ne ter en ini

c) A mod

O empre exigências in de substituir

No art. 5º normal de tr assistência ao superior a un

Não há, te quando um c impedido ou

Se ambos normal de tr períodos succ

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

Nos termos do art. 57.º, n.º 1 o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii. No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

No art. 54.º está previsto o direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano.

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

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.

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

4. PROTECÇÃO DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES E DO FETO E RECÉM-NASCIDO

O art. 58.º prevê a dispensa de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Já o art. 59.º dispensa a prestação de trabalho suplementar a trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

O art. 60.º reconhece a possibilidade de dispensa de prestação de trabalho no período nocturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível sendo certo que a trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior¹⁴.

O art. 37.º reconhece ainda que em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

14. Subsídio por riscos específicos – arts. 18.º, 35.º e 77.º (penso que é o 74.º) do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

A trabalhadora
apresentar antes
prestando essa
urgência compr

Em caso de
com duração e
o efeito, inform
médico com inc

5. PROTECÇÃO DESPEDIM

Nos termos c
ou lactante ou c
prévio da entida
homens e mulh
do Código do T

O n.º 2 estat
que se encontr
presume-se feit

Para efeitos c
deve remeter c
de oportunidade

- a) Depois d
despedin
- b) Depois d
despedin
- c) Depois d
por extin
- d) Depois d
inadapta

A entidade
ao empregador
processo, consi
for emitido.

Visando o de

15. Subsídio por
do Decreto-L

16. Subsídios por
91/2009, de 9

A trabalhadora deve, nos termos do n.º 2, informar o empregador e apresentar atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível¹⁵.

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, de acordo com o art. 38.º, devendo, para o efeito, informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença¹⁶.

5. PROTECÇÃO LEGALMENTE CONFERIDA EM CASO DE DESPEDITAMENTO

Nos termos do art. 63.º, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sob pena de ser ilícito, de acordo com o art. 381.º, al. d) do Código do Trabalho.

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

Para efeitos do cumprimento do dever de solicitar parecer, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do art. 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no art. 361.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do art. 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no art. 377.º, no despedimento por inadaptção.

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

Visando o despedimento uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

15. Subsídio por risco clínico durante a gravidez – arts. 9.º, 29.º e 77.º (penso que é o 70.º) do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

16. Subsídios por interrupção da gravidez – arts. 10.º, 29.º e 70.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

ou um trabalhador no gozo de licença parental, o art. 63.º n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho impõe que a entidade empregadora, após realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, remeta cópia do processo, para emissão de parecer prévio, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ou CITE, que é actualmente a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

De acordo com o disposto no n.º 5 do art. 63.º do Código do Trabalho, é sobre o empregador que impende o ónus de prova quanto à solicitação do parecer prévio.

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

Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do art. 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

Embora a lei não se refira a este parecer no art. 357.º do Código do Trabalho, parece inquestionável a solução propugnada por Maria do Rosário Palma Ramalho, no sentido de o incluir também nesta sede¹⁷.

Contudo, não pode olvidar-se que, sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento, o empregador terá de intentar a acção prevista no n.º 6 do art. 63.º do Código do Trabalho.

Ora, como é evidente, esta acção prolongar-se-á muito para além dos 30 dias previstos no art. 357.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o que, porém, não pode resultar em prejuízo para o empregador.

A propositura da acção terá a virtualidade de suspender quer o prazo de 30 dias para prolação da decisão, isto, não obstante se trate de um prazo de caducidade e em detrimento do disposto no art. 328.º do Código Civil, quer o prazo de prescrição previsto no art. 329.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Por último, de acordo com o art. 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

17. Rosário Palma Ramalho, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6ª edição, Almedina, 2016, pp. 836 e ss.

- b) Licença de residência;
 - c) Licença de maternidade;
 - d) Licença de paternidade;
 - e) Licença de parentalidade;
 - f) Licença de parentalidade;
 - g) Falta por doença;
 - h) Falta por doença;
 - i) Dispensa de comparecimento;
 - j) Dispensa de comparecimento por doença;
 - k) Dispensa de comparecimento por doença;
 - l) Dispensa de comparecimento por doença;
- A dispensa de comparecimento considerada c...
- As licenças a unidade hospitalar de parto, por qualquer modalidade;
- a) Suspensão de comparecimento;
 - b) Não comparecimento para o trabalho;
 - c) Adiantamento de qualquer de...
- A licença parentalidade e suas modalidades de trabalho do filho com deficiência;
- a) Suspensão de comparecimento empregado logo após o parto;
 - b) Não comparecimento...

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

A dispensa para consulta de procriação medicamente assistida ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho, de acordo com o n.º 2.

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

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

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

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

- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

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

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

6. BIBLIOGRAFIA

- AAVV, Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho, Coord. Maria do Rosário Palma Ramalho, Teresa Coelho Moreira, Estudos APODIT 4, AAFDL, Lisboa, 2018.
- AMADO, João Leal – Contrato de Trabalho. 4.^a Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho. 18.^a Ed. Coimbra: Almedina, 2017.
- GONÇALVES, Luísa Andias e Ana Lambelho, –Manual de Direito do Trabalho – Da teoria à prática, Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- MARTINEZ, Pedro Romano, Guilherme Machado Dray, Luís Gonçalves da Silva, Joana Vasconcelos, Luís Miguel Monteiro, Pedro Madeira de Brito, Código do Trabalho – Anotado, 11.^a Edição, Almedina, 2017.
- MARTINEZ, Pedro Romano Martinez, Direito do Trabalho, 8.^a Ed., Almedina, Coimbra, 2017.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 6.^a ed., Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas até Setembro de 2016, Almedina, Coimbra, 2016.
- SILVA, Isabel Soares da, As Condições de Trabalho no Trabalho por Turnos, Conceitos, efeitos e intervenções, Climepsi Editores, Lisboa, 2012.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, Manual de Direito do Trabalho, com a colaboração de Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, Joana Vasconcelos, Tatiana Guerra de Almeida, 2.^a ed., Revista e actualizada, Verbo, Lisboa, 2014.