

SUBSECÇÃO IV Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

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

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

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

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

- 1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - l) Faltas para assistência a neto;
 - m) Licença para assistência a filho;
 - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Jurisprudência

1. [Ac. do TRC de 31.03.2017](#) I ? A Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo ? Quadro revisto sobre licença parental, afirmou a necessidade de garantir que ?o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de

Aprova a revisão do Código do Trabalho

licença parental? II ? O direito ao trabalho a tempo parcial é reconhecido ao trabalhador com filhos menores de 12 anos, que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação ? artº 55º, nº 1 do CT/2009. III ? O que resulta claramente do artº 57º do CT, designadamente dos seus nºs 3, 5 e 8, al. c), é que ocorrendo, seja qual for o seu fundamento, a recusa do empregador em conceder o trabalho a tempo parcial, e a consequente apresentação da apreciação pelo trabalhador, a lei impõe a intervenção do C.I.T.E., para efeitos de emissão do respectivo parecer, considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador se o processo não for submetido a apreciação de tal entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. IV ? Ainda que o empregador recuse, com base no fundamento de que o horário a tempo parcial se não destina ? finalidade pretendida e prevista na lei, a pretensão do trabalhador, ainda assim está obrigado a submeter o processo ? apreciação do CITE. V ? O Empregador tem sempre a possibilidade legal, no caso de parecer desfavorável do CITE, de intentar ação judicial com vista a reconhecer motivo justificativo para a recusa ? nº 7 do artº 57º do CT.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

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

2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

Aprova a revisão do Código do Trabalho

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

Artigo 40.º

Licença parental inicial

- 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
- 3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
- 4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam 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.
- 6 - 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.
- 7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 8 - Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 9 - 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.
- 10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01/09

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Jurisprudência

1. Acórdão da Relação do Porto de 11-04-2011

LICENÇA POR PATERNIDADE. DECISÃO CONJUNTA DOS PAIS.

O direito do trabalhador ao gozo da licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, não se verifica se a mãe for trabalhadora independente ou sócia gerente de uma sociedade por quotas. Reclamações:

Proc. 371/09.3TTOAZ.P1

Relator: ANTÓNIO JOSÉ RAMOS

Ver no [SIMP](#) - Ver na [DGSJ](#)

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, 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 mãe.
- 6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

- 1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 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.
- 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémio além do primeiro.
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
- 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01/09

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 44.º

Licença por adopção

- 1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º
- 2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
- 3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º
- 4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.
- 7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- 8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
- 9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
- 10 - Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
- 11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

- 1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
- 4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.
- 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

- 1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- 2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
- 3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- 5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- 6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

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

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- 5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
- 6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:
- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

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

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

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

Aprova a revisão do Código do Trabalho

ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

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

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 54.º

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

1 - Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

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

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

4 - O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

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

6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

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

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

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

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

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

Aprova a revisão do Código do Trabalho

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

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

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

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

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01/09

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Jurisprudência

1. **Ac. do TRC de 31.03.2017** I ? A Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo ? Quadro revisto sobre licença parental, afirmou a necessidade de garantir que ?o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental?.II ? O direito ao trabalho a tempo parcial é reconhecido ao trabalhador com filhos menores de 12 anos, que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação ? artº 55º, nº 1 do CT/2009. III ? O que resulta claramente do artº 57º do CT, designadamente dos seus nºs 3, 5 e 8, al. c), é que ocorrendo, seja qual for o seu fundamento, a recusa do empregador em conceder o trabalho a tempo parcial, e a consequente apresentação da apreciação pelo trabalhador, a lei impõe a intervenção do C.I.T.E., para efeitos de emissão do respectivo parecer, considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador se o processo não for submetido a apreciação de tal entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. IV ? Ainda que o empregador recuse, com base no fundamento de que o horário a tempo parcial se não destina ? finalidade pretendida e prevista na lei, a pretensão do trabalhador, ainda assim está obrigado a submeter o processo ? apreciação do CITE. V ? O Empregador tem sempre a possibilidade legal, no caso de parecer desfavorável do CITE, de intentar ação judicial com vista a reconhecer motivo justificativo para a recusa ? nº 7 do artº 57º do CT.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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

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

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

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

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 120/2015, de 01/09

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- 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.
- 2 - 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.
- 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
- 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.
- 5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
- 6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
- 7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
 - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
 - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
 - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.
- 9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
- 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Jurisprudência

1. [Ac. do TRC de 31.03.2017](#) I ? A Directiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo ? Quadro revisto sobre licença parental, afirmou a necessidade de garantir que ?o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental?. II ? O direito ao trabalho a tempo parcial é reconhecido ao trabalhador com filhos menores de 12 anos, que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação ? artº 55º, nº 1 do CT/2009. III ? O que resulta claramente do artº 57º do CT, designadamente dos seus nºs 3, 5 e 8, al. c), é que ocorrendo, seja qual for o seu fundamento, a recusa do empregador em conceder o trabalho a tempo parcial, e a consequente apresentação da apreciação pelo trabalhador, a lei impõe a intervenção do C.I.T.E., para efeitos de emissão do respectivo parecer, considerando-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador se o processo não for submetido a apreciação de tal entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. IV ? Ainda que o empregador recuse, com base no fundamento de que o horário a tempo parcial se não destina ? finalidade pretendida e prevista na lei, a pretensão do trabalhador, ainda assim está obrigado a submeter o processo ? apreciação do CITE. V ? O Empregador tem sempre a possibilidade legal, no caso de parecer desfavorável do CITE, de intentar ação judicial com vista a reconhecer motivo justificativo para a recusa ? nº 7 do artº 57º do CT.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

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

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

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

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

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

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

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

Artigo 62.º

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

- 1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números

Aprova a revisão do Código do Trabalho

seguintes.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 - As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

3 - Para efeitos do número anterior, 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 artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

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

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à

Aprova a revisão do Código do Trabalho

notificação do parecer.

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

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

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

[Contém as alterações dos seguintes diplomas:](#)

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

[Consultar versões anteriores deste artigo:](#)

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Jurisprudência

1. [Ac. STJ de 18.05.2017](#) Professor universitário. Contrato de trabalho. Contrato de prestação de serviço. Presunção de laboralidade. Índícios de subordinação jurídica. Despedimento ilícito. Trabalhadora grávida, puérpera e lactante. 1. A contratação de docentes do ensino superior particular ou cooperativo pode efetuar-se tanto através de um contrato de trabalho como de um contrato de prestação de serviço, nos termos do artigo 24º, n.ºs 1 e 2, do Estatuto do Ensino Superior Particular e Cooperativo, aprovado pela Lei n.º 16/94, de 22 de janeiro, alterada pela Lei n.º 37/94, de 11 de novembro, e pelo Decreto-Lei n.º 94/99, de 23 de março. 2. Estando em causa uma relação contratual iniciada a 01 de outubro de 2007 e que se manteve até 11 de setembro de 2014, e não resultando da matéria de facto provada que, a partir de 17 de fevereiro de 2009, as partes tivessem alterado os termos da relação jurídica firmada, é aplicável a presunção acolhida no artigo 12º do Código do Trabalho de 2003, na redação conferida pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março. 3. Como característica fundamental do vínculo laboral, a subordinação jurídica implica uma posição de supremacia do credor da prestação de trabalho e a correlativa posição de subordinação do trabalhador cuja conduta pessoal na execução do contrato está necessariamente dependente das ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador dentro dos limites do contrato e das normas que o regem, não se exigindo, contudo, que elas sejam efetivamente dadas, bastando apenas que o possam ser, estando o trabalhador sujeito a recebê-las e a cumpri-las. 4. Provando-se que a trabalhadora, docente do ensino superior, prestava a sua atividade para o empregador, dando aulas na área de Saúde e Bem-estar, Terapia da Fala, a tempo inteiro e em exclusividade de funções mediante o pagamento de remuneração global paga em 14 vezes, sendo 12 pagas, mensalmente, uma paga, em regra, no princípio de agosto de cada ano e a outra paga, em regra, em dezembro de cada ano, que o empregador fazia mensalmente os descontos para a Segurança Social, e estando sujeita a ordens e diretivas do empregador, configura-se a existência de um contrato de trabalho. 5. Sendo o despedimento de trabalhadora, docente do ensino superior, efetuado sem processo disciplinar, sem solicitação do prévio parecer da CITE, encontrando-se esta em licença parental e em fase de lactante, provando-se que a dispensa da sua colaboração resultou, também, do facto de, nos últimos anos, o número de alunos inscritos no curso de Terapia da Fala ter reduzido drasticamente, tendo mesmo esse curso deixado de existir no fim do ano letivo de 2014/2015, por falta de alunos, e provando-se que a docente exerceu a sua atividade para a Ré, de 01 de outubro de 2007 a 11 de setembro de 2014, anos, e que o valor da sua retribuição mensal era inferior a 3 RMNG, tem-se como equilibrada, justa e adequada a fixação da indemnização substituta da reintegração em 45 dias por cada ano completo ou razão de antiguidade.

2. [Ac. do STJ de 06.06.2018](#) Despedimento por facto imputável ao trabalhador. Tutela da parentalidade. Parecer prévio da CITE. I. O trabalhador pai que tenha terminado o gozo de licença parental e tenha regressado ao serviço não goza da especial tutela do artigo 63.º do Código do Trabalho. II. Em sede de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o legislador foi sensível? especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra no próprio procedimento disciplinar, por se encontrar no gozo de licença, vulnerabilidade essa que justifica a intervenção da CITE e que se reflete sobretudo na fase de defesa do trabalhador. III. O parecer prévio a solicitar? CITE deve ser solicitado, de acordo com a lei, «depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador» [alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho]. IV. Consequentemente, o que deve ser decisivo é saber se o trabalhador esteve ou não no gozo da licença até ao momento em que se concluem as diligências probatórias, momento em que legalmente se deve pedir o referido parecer? CITE.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

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

- Dispensa para aleitação;
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- Falta para assistência a filho ou a neto;
- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou

Aprova a revisão do Código do Trabalho

confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

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

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

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

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

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica 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.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

SUBSECÇÃO VIII Trabalhador-estudante

Artigo 89.º

Noção de trabalhador-estudante

1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

Artigo 90.º

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 - O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 - Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 - O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 - Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 - O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4 e 6 a 8.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Jurisprudência

1.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Artigo 91.º

Faltas para prestação de provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 - Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

4 - A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º

5 - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.

6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 6.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 92.º

Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 93.º

Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Artigo 94.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- 1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.
- 2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.
- 3 - O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.
- 4 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
- 5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
- 6 - O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 95.º

Cessação e renovação de direitos

- 1 - O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
- 2 - Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 3 - Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.
- 4 - O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

SUBSECÇÃO X **Férias**

Artigo 237.º

Direito a férias

- 1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.
- 2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.
- 3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

4 - 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.

Artigo 238.º

Duração do período de férias

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 - (Revogado.)
- 5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
- 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Jurisprudência

1. [Ac. do TRE de 12.07.2018](#) Prescrição de créditos. Documento idóneo. Horário concentrado. Férias. I ? O n.º 2 do artigo 337.º do CT, não altera, em relação aos créditos nele referidos, o prazo de prescrição estabelecido no n.º 1, apenas limita os meios de prova de que o trabalhador pode lançar mão para demonstrar a existência dos factos constitutivos desses mesmos créditos: através de ?documento idóneo?. II ? Por se tratar de uma norma de carácter excepcional, a exigência da prova consignada no na mesma (?documento idóneo?) destina-se apenas aos créditos aí expressamente referidos, não abrangendo quaisquer outros créditos do trabalhador vencidos há mais de cinco anos, como, por exemplo, o direito ? remuneração a título de férias vencidas e não gozadas. III ? Para efeitos de cômputo do período de férias, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 213.º do CT/2003 e n.º 2 do artigo 238.º do CT/2009 são considerados, em abstracto, (todos) os dias úteis da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, independentemente do regime de horário trabalho (normal, concentrado, etc.).

Artigo 239.º

Casos especiais de duração do período de férias

- 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.
- 3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- 4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
- 5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.
- 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5 ou 6.

Jurisprudência

1. [Ac. TRL, de 17.06.2015](#) CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.CADUCIDADE.SUSPENSÃO DO CONTRATO.COMPENSAÇÃO FÉRIAS.FALTAS INJUSTIFICADASSumário:I. A compensação pela cessação do contrato de trabalho a termo mediante denúncia do empregador visa reparar de alguma maneira o trabalhador do prejuízo decorrente da cessação do contrato.II. Para o cálculo da compensação é irrelevante a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efetivamente serviço, desde logo porque a antiguidade não pressupõe ?a efetiva prestação do trabalho?, nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1. do CT, pelo que continua a contar. III. O valor da perda de antiguidade que se compensa é a do momento da cessação do contratoIV. O n.º 3 do art.º 245 do CT contém uma norma corretiva do n.º 1 do art.º 239 que visa evitar

Aprova a revisão do Código do Trabalho

resultados desproporcionados e desiguais do período de férias relativamente ao trabalho prestado, recetrado a duração do período de férias na duração do contrato nos casos em que o contrato de trabalho ou não atinge doze meses até o ultrapassa mas o contrato cessa no ano civil subsequente ao da admissão, reduzindo o direito a férias a pouco mais de 31 dias úteis. V. Para apreciar se o trabalhador comunicou e justificou atempadamente as faltas, bem se desobedeceu, há que interpretar as normas tendo em conta o princípio da boa fé, estruturante do direito laboral (cfr. art.º 126/1, Código do Trabalho, para a pendência do vínculo jurídico).

Artigo 240.º

Ano do gozo das férias

- 1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.
- 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 241.º

Marcação do período de férias

- 1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.
- 4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.
- 5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
- 6 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
- 10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 242.º

Encerramento para férias

- 1 - Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
 - a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

Aprova a revisão do Código do Trabalho

b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.

2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Durante cinco 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 alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º

3 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 243.º

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º

4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 244.º

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2 - Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º

3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º

5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 245.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

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

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

Aprova a revisão do Código do Trabalho

3 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo 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.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

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

Jurisprudência

1. [Ac. TRL, de 17.06.2015](#) CONTRATO DE TRABALHO A TERMO.CADUCIDADE.SUSPENSÃO DO CONTRATO.COMPENSAÇÃO FÉRIAS.FALTAS INJUSTIFICADASumário:I. A compensação pela cessação do contrato de trabalho a termo mediante denúncia do empregador visa reparar de alguma maneira o trabalhador do prejuízo decorrente da cessação do contrato.II. Para o calculo da compensação é irrelevante a suspensão do contrato a termo, devendo ter-se em consideração todo o período, e não meramente o tempo em que o trabalhador prestou efetivamente serviço, desde logo porque a antiguidade não pressupõe a efetiva prestação do trabalho?, nos termos do disposto no art.º 295, n.º 1. do CT, pelo que continua a contar. III. O valor da perda de antiguidade que se compensa é a do momento da cessação do contratoIV. O n.º 3 do art.º 245 do CT contém uma norma corretiva do n.º 1 do art.º 239 que visa evitar resultados desproporcionados e desiguais do período de férias relativamente ao trabalho prestado, recentrando a duração do período de férias na duração do contrato nos casos em que o contrato de trabalho ou não atinge doze meses até o ultrapassa mas o contrato cessa no ano civil subsequente ao da admissão, reduzindo o direito a férias a pouco mais de 31 dias úteis. V. Para apreciar se o trabalhador comunicou e justificou atempadamente as faltas, bem se desobedeceu, há que interpretar as normas tendo em conta o princípio da boa fé, estruturante do direito laboral (cfr. art.º 126/1, Código do Trabalho, para a pendência do vínculo jurídico).

Artigo 246.º

Violação do direito a férias

1 - Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Jurisprudência

1. [Ac. TRE de 08.06.2017](#) Resolução pelo trabalhador. Falta de pagamento pontual da retribuição. Violação do direito a férias. Litigância de má fé. I ? Para que se verifique uma situação de justa causa subjectiva para a resolução do contrato pelo trabalhador, nos termos do Código do Trabalho/2009, exige-se: (i) um requisito objectivo, traduzido num comportamento do empregador violador dos direitos ou garantias do trabalhador; (ii) um requisito subjectivo, consistente na atribuição desse comportamento ao empregador; (iii) um requisito causal, no sentido de que esse comportamento, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;II ? Verificando-se a violação de um qualquer dever contratual por banda do empregador, designadamente a falta de pagamento pontual da retribuição, vale a regra ínsita no artigo 799.º, n.º 1, do Código Civil, o que significa que a culpa do empregador se presume, havendo de ter-se por verificada, caso não seja por ele ilidida;III ? Embora a empregadora não tenha pago a trabalhadora parte das retribuições mensais, não pode concluir-se que o comportamento daquela, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, por consequência, que exista justa causa subjectiva para a resolução do contrato, no circunstancialismo em que se apura que:(i) as partes mantinham não só uma relação laboral como uma relação de amizade;(ii) era do conhecimento da trabalhadora que a partir de Outubro de 2013 houve uma quebra nas vendas da empregadora de cerca de 40/prct. a 50/prct., em razão do que esta deixou de lhe pagar pontualmente a retribuição, passando a fazer pagamentos parciais em numerário, ao longo dos meses e consoante a disponibilidade financeira, o que foi aceite pela trabalhadora;(iii) por carta datada de 2 de Janeiro de 2015, remetida a empregadora e por esta recebida no dia 5 seguinte, resolveu o contrato de trabalho com fundamento no não pagamento das retribuições e subsídios de Setembro a Dezembro de 2014, sendo que anteriormente a remessa de tal carta, não obstante manter a relação de amizade, nunca interpelou a empregadora com vista ao pagamento das retribuições parcelares em atraso;(iv) no mesmo mês de Janeiro de 2015 apresentou o pedido de reforma por limite de idade, vindo a reformar-se em 21 de Março de 2015;(v) desde Outubro de 2013 e durante 11 meses houve pagamentos parciais das retribuições mensais a alguns deles, como os de ? 140,00 ou de ? 300,00, de pouco montante face ao valor da retribuição ?, e a partir de Setembro de 2014 e até Dezembro do mesmo ano ? período em que se fundamentou a resolução do contrato ? apenas no mês de Novembro de 2014, sendo devida a retribuição de ? 985,20 apenas foi pago o montante de ? 600,00, tendo nos restantes meses desse período sido paga retribuição superior a devida. IV ? Como facto constitutivo do direito a indemnização por violação do direito a férias, ao trabalhador

Aprova a revisão do Código do Trabalho

compete alegar e provar factos consubstanciadores de um comportamento culposo do empregador que obste ao gozo das férias.V ? Para tal é necessário que se prove que houve um efectivo impedimento ao gozo de férias, não sendo, por isso, suficiente a simples não marcação das férias para concluir que o empregador obsteu ao seu gozo.VI ? A sustentação de uma posição jurídica desconforme com a correcta interpretação da lei, mas que não se pode considerar absolutamente inverosímil ou desrazoável não implica, por si só, a qualificação de litigância de má fé, por conduta dolosa ou temerária.

Artigo 247.º

Exercício de outra actividade durante as férias

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.
- 2 - Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, 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.
- 3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO XI Faltas

Artigo 248.º

Noção de falta

- 1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 249.º

Tipos de falta

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

Jurisprudência

1. [Ac. do STJ de 01.03.2018](#) Alteração do horário de trabalho.Faltas justificadas. Justa causa. IV- Competindo ao empregador definir, no âmbito do seu poder de direcção, os

Aprova a revisão do Código do Trabalho

horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, a sua alteração não pode ser unilateralmente determinada nos casos em que os horários tenham sido individualmente acordados.V- Sendo ilegal a fixação de novo horário de trabalho em virtude da trabalhadora não ter dado o seu acordo ? alteração do horário que tinha acordado por escrito com a empresa, recusando-se a cumprir o novo horário unilateralmente fixado pela empregadora, a trabalhadora não incorre em faltas injustificadas.

2. **Ac. do TRL de 12.09.2018** Justa causa de despedimento.Faltas ao trabalho.Suspensão preventiva de funções. I? Não constituem faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador, desde o dia 10/5/2016 até 31/12/2016, durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções que lhe foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido, que teve lugar no âmbito do inquérito crime que foi deduzido contra ele e contra um seu colega de trabalho e que, já tendo acusação formulada pelo MP, ainda não foi julgado por sentença crime transitada em julgado.II? Essas faltas encontram-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto na parte final da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do CT/2009. III? As faltas em questão, ainda que justificadas, não obrigam ao pagamento de qualquer retribuição ao dito trabalhador faltoso, perante o disposto nos artigos 255.º, número 1, 295.º, número 1 e 296.º, números 1 e 3 do CT/2009, dado determinarem, desde logo, a suspensão do contrato de trabalho desde o início da suspensão preventiva de funções, face ? previsibilidade de que a sua duração irá exceder o prazo de 1 mês.IV? Tais 161 faltas ao serviço, por terem sido dadas em cumprimento de uma obrigação legal e terem de ser juridicamente consideradas como justificadas, não se traduzem numa qualquer infração disciplinar e não podem constituir assim fundamento legítimo de justa causa de um despedimento lícito.

3. **Ac. do TRG de 15.11.2018** Despedimento.Justa causa.Iniciativa do trabalhador.Falta. Questão nova.Retribuição. I ? Definindo as conclusões do recurso o seu objecto, deve a recorrente nelas indicar os concretos pontos de facto cuja alteração pretende bem como o sentido e termos dessa alteração, sob pena de rejeição do recurso nessa parte.II ? A recorrente ao não especificar os concretos meios probatórios constantes do processo ou do registo, que impunham decisão diversa da recorrida sobre os pontos de facto da matéria de facto que pretendia impugnar, limitando a transcrever declarações truncadas e a mencionar documentos, tendo por referência os tópicos que elencou, não cumpriu o ónus imposto na alínea b) do n.º 1 do art.º 640.º do CPC.III - Em sede de recurso não é possível invocarem-se questões novas não suscitadas anteriormente nos autos, a não ser que sejam de conhecimento oficioso, pois os recursos visam modificar as decisões recorridas e não criar decisões sobre matéria nova.IV ? Verifica-se a justa causa de resolução do contrato, por quebra irremediável da confiança e mútua colaboração que deve existir entre trabalhador e empregador, na situação em que de forma unilateral o empregador altera o horário, impondo ? trabalhadora que prestasse 40 horas de trabalho semanal, de forma duradoura e permanente, ao invés das 37 horas que vinha prestando desde Outubro de 2014. V ? Não constitui falta injustificada a situação em que a trabalhadora se mantém disponível para prestar o seu trabalho e o empregador não cria as condições para que o mesmo pudesse ser prestado, designadamente elaborando novo horário de trabalho. Ao invés insiste no cumprimento de um horário ilegal, o qual não estava a trabalhadora obrigada a cumprir.

Artigo 250.º

Imperatividade do regime de faltas

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 a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 251.º

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

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

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

Artigo 252.º

Falta para assistência a membro do agregado familiar

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- 1 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2 - Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
- 3 - No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
- 4 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
 - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 253.º

Comunicação de ausência

- 1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 254.º

Prova de motivo justificativo de falta

- 1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
- 2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- 3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
- 5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 255.º

Efeitos de falta justificada

- 1 - A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

Aprova a revisão do Código do Trabalho

- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) A prevista no artigo 252.º;
- d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Jurisprudência

1. [Ac. do TRL de 12.09.2018](#) Justa causa de despedimento. Faltas ao trabalho. Suspensão preventiva de funções. I? Não constituem faltas injustificadas as ausências ao serviço do trabalhador, desde o dia 10/5/2016 até 31/12/2016, durante 161 dias úteis de trabalho, que foram dadas por força da medida de suspensão preventiva de funções que lhe foi aplicada pelo juiz de instrução no final do 1.º interrogatório de arguido, que teve lugar no âmbito do inquérito crime que foi deduzido contra ele e contra um seu colega de trabalho e que, já tendo acusação formulada pelo MP, ainda não foi julgado por sentença crime transitada em julgado. II? Essas faltas encontram-se legalmente cobertas e justificadas pelo disposto na parte final da alínea d) do número 2 do artigo 249.º do CT/2009. III? As faltas em questão, ainda que justificadas, não obrigam ao pagamento de qualquer retribuição ao dito trabalhador faltoso, perante o disposto nos artigos 255.º, número 1, 295.º, número 1 e 296.º, números 1 e 3 do CT/2009, dado determinarem, desde logo, a suspensão do contrato de trabalho desde o início da suspensão preventiva de funções, face ? previsibilidade de que a sua duração irá exceder o prazo de 1 mês. IV? Tais 161 faltas ao serviço, por terem sido dadas em cumprimento de uma obrigação legal e terem de ser juridicamente consideradas como justificadas, não se traduzem numa qualquer infração disciplinar e não podem constituir assim fundamento legítimo de justa causa de um despedimento lícito.

Artigo 256.º

Efeitos de falta injustificada

- 1 - A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da 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 dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.
- 3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta 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 trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 23/2012, de 25/06

Consultar versões anteriores deste artigo:

- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02