

que a resolução pelo Estado do contrato de investimento será fundamento para a resolução do contrato de concessão.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 10 de Agosto de 2000. — *Jaime José Matos da Gama* — *Fernando Manuel dos Santos Gomes* — *Fernando Manuel dos Santos Vigário Pacheco* — *Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho* — *Alexandre António Cantigas Rosa*.

Promulgado em 11 de Setembro de 2000.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 14 de Setembro de 2000.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE

Decreto-Lei n.º 230/2000

de 23 de Setembro

As alterações da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, através da Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, tornam necessário proceder igualmente à adequação da correspondente regulamentação. O presente diploma regulamenta a referida lei na parte respeitante à protecção no trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico.

Um objectivo saliente no presente diploma é o desenvolvimento da partilha de responsabilidades familiares entre os trabalhadores de ambos os sexos. Na regulamentação do regime de faltas dos avós para prestar assistência a neto que seja filho de adolescentes com idade até 16 anos, quando o filho e o neto vivam com eles em comunhão de mesa e habitação, acrescenta-se a possibilidade de o período de faltas ser utilizado por ambos os avós, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, de acordo com a sua decisão conjunta. A mãe e o pai podem, do mesmo modo, decidir em conjunto partilhar entre ambos a dispensa para aleitação do filho, devendo o somatório das dispensas respeitar o limite de dois períodos diários com a duração máxima de uma hora cada. A redução do período normal de trabalho de cinco horas por semana para assistência a criança com deficiência pode ser utilizada por ambos os progenitores ou adoptantes, em períodos sucessivos.

A lei prevê que os trabalhadores com filhos menores de 12 anos possam trabalhar em horário flexível para acompanhamento de filhos, em condições a regulamentar. O presente diploma regulamenta pela primeira vez este tipo de horário, com elementos de horário idêntico no âmbito da Administração Pública, nomeadamente a presença obrigatória de quatro horas e o período de referência de quatro semanas, bem como do direito do trabalho comum, como a duração do intervalo de descanso e adaptações idênticas às permitidas por convenção colectiva sobre o número de horas de trabalho consecutivo e de trabalho diário.

Os menores sujeitos a tutela necessitam de protecção e acompanhamento idênticos aos que os pais podem

proporcionar aos filhos. O tutor de menor necessita, por isso, de conciliar as obrigações profissionais com as responsabilidades da tutela através dos mesmos direitos que são reconhecidos aos progenitores. Nesse sentido, o presente diploma estende ao tutor de menor a dispensa para aleitação, a licença parental, a licença especial para assistência a filho e a possibilidade de trabalhar a tempo parcial, em jornada contínua ou horário flexível.

O projecto relativo ao presente diploma foi submetido a apreciação pública através de publicação na separata n.º 1 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 3 de Fevereiro de 2000, tendo sido alterados alguns aspectos do regime na sequência de pareceres de associações sindicais e patronais.

Assim:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e nos termos das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito

Artigo 1.º

Objecto e âmbito

1 — O presente diploma regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre protecção da maternidade e da paternidade, na redacção dada pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, 118/99, de 11 de Agosto, e 142/99, de 31 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, na parte respeitante à protecção no trabalho.

2 — O presente diploma é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico.

3 — As referências à lei de protecção da maternidade e da paternidade entendem-se feitas ao diploma referido no n.º 1.

CAPÍTULO II

Regimes de protecção do trabalho

Artigo 2.º

Dispensa para consultas

1 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, efectuar as consultas pré-natais e a preparação para o parto fora do horário de trabalho.

2 — Se a consulta pré-natal ou a preparação para o parto só for possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da sua realização, ou declaração sob compromisso de honra dos mesmos factos.

Artigo 3.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que pretenda ser dispensada de efectuar trabalho nocturno,

nos termos do artigo 22.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, deve informar a entidade patronal e apresentar atestado médico, nos casos em que seja exigido pela lei, com antecedência de 10 dias.

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

Artigo 4.º

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora grávida pode gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do artigo 10.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, desde que informe a entidade patronal e apresente atestado médico que indique a data previsível do mesmo.

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

3 — O disposto nos números anteriores é também aplicável em situação de risco clínico, para a trabalhadora ou para o nascituro, que seja distinto de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, se o mesmo não puder ser evitado com o exercício de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se a entidade patronal não o possibilitar.

Artigo 5.º

Licença por nascimento de filho e por paternidade

1 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por nascimento do filho deve informar a entidade patronal com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, nos termos do artigo 11.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, deve informar a entidade patronal, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, logo que possível.

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

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

Artigo 6.º

Licença por adopção

1 — O trabalhador candidato a adopção deve informar a entidade patronal do gozo da licença por adopção com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, e fazer prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

2 — Os cônjuges que sejam candidatos à adopção, se tiverem ambos actividade profissional, podem gozar apenas um período de licença, integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo outro cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou a respectiva entidade patronal da decisão conjunta.

4 — Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 10 dias.

Artigo 7.º

Faltas por nascimento de neto

1 — O trabalhador que pretenda faltar ao trabalho em caso de nascimento de neto, nas condições previstas no artigo 27.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, deve informar a entidade patronal com a antecedência de cinco dias e declarar, sob compromisso de honra, que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação e que o seu cônjuge exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com o neto.

2 — Se ambos os avós forem trabalhadores, podem gozar apenas um período de faltas, integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o avô que, por decisão conjunta, faltar ao trabalho deve apresentar à entidade patronal:

- a) O documento de que conste a decisão conjunta;
- b) A prova de que o outro informou a respectiva entidade patronal da decisão conjunta.

Artigo 8.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora deve comunicar à entidade patronal, com a antecedência de 10 dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme.

2 — Se a mãe não amamentar o filho, a dispensa para aleitação até o filho completar 1 ano pode ser exercida pela mãe ou pelo pai que exerça actividade profissional, ou por ambos, conforme decisão conjunta e sem exceder a duração referida nos números seguintes, devendo o titular em qualquer caso:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- c) Provar que o outro progenitor informou a respectiva entidade patronal da decisão conjunta.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação será gozada em dois períodos distintos com a duração

máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal.

4 — Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa para amamentação é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

5 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa para aleitação que o mesmo pode gozar é reduzida na proporção do período normal de trabalho.

Artigo 9.º

Licença parental

1 — O pai ou a mãe pode utilizar a licença parental ou o regime alternativo de trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, desde que informe a entidade patronal, por escrito e com antecedência de 10 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença, ou o trabalho a tempo parcial, ou cada um dos períodos interpolados.

2 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço da mesma entidade patronal, esta pode adiar a licença de um deles com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3 — A licença suspende-se por doença do trabalhador, se a entidade patronal for informada do facto, e prossegue logo após a alta.

4 — A licença e o trabalho a tempo parcial não podem ser interrompidos por conveniência da entidade patronal.

5 — A licença não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

6 — Durante a licença, o trabalhador tem direito de receber a informação periódica emitida pela empresa para o conjunto dos trabalhadores.

7 — A licença e o trabalho a tempo parcial terminam no caso do falecimento da criança, o qual deve ser comunicado à entidade patronal no prazo de cinco dias.

Artigo 10.º

Protecção no despedimento

1 — Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:

- a) Depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- b) Depois das consultas referidas no artigo 18.º do regime jurídico referido na alínea anterior;
- c) Depois dos actos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do regime jurídico referido na alínea a);
- d) Depois dos actos referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro.

2 — A exigência do n.º 1 do artigo 24.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.

Artigo 11.º

Justificação de faltas para assistência a menores, parentes ou afins

1 — Para justificação de faltas ao trabalho nos termos dos artigos 15.º, 16.º ou 32.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Se a assistência for prestada a filho, adoptado ou filho do cônjuge, que com este resida, declaração, sob compromisso de honra, de que o outro progenitor, adoptante ou o cônjuge, tem actividade profissional ou que está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Se for caso disso, declaração, sob compromisso de honra, de que o outro progenitor, adoptante, o cônjuge ou a pessoa que tenha o menor, o parente ou o afim a cargo ou a sua guarda não faltou pelo mesmo motivo.

2 — Em caso de hospitalização de filho, adoptado ou filho do cônjuge, menor de 10 anos, a entidade patronal pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

Artigo 12.º

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — O trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 17.º ou do artigo 18.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, se o outro progenitor ou adoptante exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — O trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho do cônjuge, ou de pessoa em união de facto, que com este resida, se esse progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores ou adoptantes forem titulares do direito, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, por escrito e com antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor, adoptante ou cônjuge, tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que a criança faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença.

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

6 — A licença não pode ser interrompida por conveniência da entidade patronal.

7 — Durante a licença, o trabalhador tem o direito de receber a informação periódica emitida pela empresa para o conjunto dos trabalhadores.

8 — O trabalhador comunicará à entidade patronal, por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de a prorrogar ou de regressar ao trabalho, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.

9 — Na falta da comunicação referida no número anterior, a licença é prorrogada por igual período, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de terceiro filho ou mais.

Artigo 13.º

Efeitos da licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — A licença especial para assistência a filho ou adoptado suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a remuneração.

2 — A licença não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

3 — A licença não prejudica a aplicação do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 14.º

Termo da licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — A licença termina no caso do falecimento da criança, o qual deve ser comunicado à entidade patronal no prazo de cinco dias, retomando o trabalhador a sua actividade na primeira vaga que ocorrer na empresa, na mesma profissão e categoria ou, se esta entretanto não se verificar, no termo do período de licença.

2 — Terminada a licença, são restabelecidos todos os direitos e deveres emergentes da relação de trabalho.

Artigo 15.º

Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência

1 — O trabalhador tem direito à redução do período normal de trabalho para assistência a filho ou adoptado com deficiência congénita ou adquirida, nos termos do artigo 12.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, se o outro progenitor ou adoptante exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

3 — O trabalhador deve comunicar à entidade patronal que pretende reduzir o período normal de trabalho, com a antecedência de 10 dias, apresentar atestado médico comprovativo da deficiência, declarar sob compromisso de honra que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 — A entidade patronal deve adequar a redução do horário de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por razões imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho não implica diminuição de direitos consagrados por lei, salvo o disposto no número seguinte.

6 — As horas de redução do período normal de trabalho só são retribuídas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não remuneradas a que é aplicável o n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

Artigo 16.º

Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial, nos termos do artigo 19.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade.

2 — A possibilidade referida no número anterior pode ser exercida por qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou, quando for caso disso, por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental ou do regime alternativo de trabalho a tempo parcial.

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 será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

Artigo 17.º

Autorização para trabalho a tempo parcial

1 — O trabalhador deve requerer, por escrito, à entidade patronal a prestação de trabalho a tempo parcial, com antecedência de 30 dias, indicando um prazo até ao máximo de dois anos, ou de três anos, no caso de terceiro filho ou mais, e a repartição semanal do período de trabalho pretendida, bem como declarar sob compromisso de honra que a criança faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor ou adoptante não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está esgotado o período máximo de duração do trabalho a tempo parcial.

2 — A entidade patronal apenas pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da empresa, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre tal recusa de parecer prévio favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

3 — Em caso de intenção de recusa da pretensão do trabalhador, a entidade patronal deve:

- a) Informar por escrito o trabalhador dessa intenção, no prazo de 20 dias contado a partir da recepção do requerimento, juntando exposição de motivos;
- b) Instruir o pedido do parecer referido no número anterior com uma cópia do requerimento do trabalhador, com a exposição de motivos referida na alínea anterior e, ainda, com a apreciação escrita do trabalhador sobre a exposição de motivos, desde que entregue à entidade patronal no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção;
- c) Submeter o processo à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, findo o prazo referido na alínea anterior.

4 — O parecer referido no n.º 2 deve ser notificado, simultaneamente, à entidade patronal e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à respectiva solicitação.

5 — Se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não emitir parecer nos 30 dias subsequentes à entrada do processo, este considera-se favorável à intenção de recusa da pretensão do trabalhador pela entidade patronal.

6 — Considera-se que a entidade patronal aceita o requerimento nos seus precisos termos:

- a) Se no prazo de 20 dias não comunicar ao trabalhador decisão expressa ou intenção de recusa nos termos da alínea a) do n.º 3; ou
- b) Se, comunicando a intenção de recusa, nos termos da alínea a) do n.º 3, não comunicar ao trabalhador decisão expressa do requerimento nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 4, ou ao fim do prazo estabelecido no número anterior, consoante o caso.

7 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo, salvo o disposto no número seguinte.

8 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até ao máximo de dois anos, ou de três anos, no caso de terceiro filho ou mais, sendo aplicável à prorrogação o disposto para o requerimento inicial.

Artigo 18.º

Jornada contínua e horário flexível

1 — A possibilidade de trabalhar em jornada contínua ou horário flexível, nos termos do artigo 19.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade, pode ser exercida por qualquer dos progenitores ou adoptantes, ou por ambos.

2 — Entende-se por jornada contínua a prestação de trabalho diário em que o intervalo de descanso não seja superior a trinta minutos.

3 — 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.

4 — O horário flexível deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração total 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 nem inferior a trinta minutos.

5 — O trabalhador que pratique 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.

6 — O disposto nos números anteriores sobre a jornada contínua e o horário flexível pode ser afastado por convenção colectiva.

7 — O trabalhador deve requerer, por escrito, à entidade patronal a prestação de trabalho em jornada contínua ou horário flexível, com antecedência de 30 dias, indicar o prazo em que pretende praticar esse regime de horário, bem como declarar, sob compromisso de honra, que o outro progenitor ou adoptante tem actividade profissional, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e que a criança faz parte do seu agregado familiar.

8 — À passagem a jornada contínua ou a horário flexível é aplicável o disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo anterior.

9 — O horário em jornada contínua e o horário flexível referidos nos números anteriores devem ser elaborados pela entidade patronal.

Artigo 19.º

Tutela e guarda de menor

1 — Para efeito da redução do período normal de trabalho para assistência a menor com deficiência ou justificação de faltas em caso de doença ou acidente, o trabalhador designado como tutor do menor ou a quem tenha sido confiada a sua guarda, por decisão judicial, deve mencionar esta condição na declaração sob compromisso de honra que apresentar à entidade patronal.

2 — O tutor do menor tem ainda direito a dispensa para aleitação, a licença parental ou a regime alternativo de trabalho a tempo parcial, a licença especial para assistência a filho, a trabalho a tempo parcial, a jornada contínua e a horário flexível, de acordo com os regimes definidos na lei de protecção da maternidade e da paternidade e no presente diploma.

CAPÍTULO III

Disposições comuns

Artigo 20.º

Condição de exercício do poder paternal

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

- a) Licença por paternidade, na parte em que exceda seis semanas a seguir ao parto, e licença por paternidade;
- b) Faltas por nascimento de neto;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental ou o regime alternativo de trabalho a tempo parcial;
- e) Faltas para assistência a filho ou adoptado, em caso de doença ou acidente;
- f) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- g) Redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência;
- h) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado;
- i) Trabalho em jornada contínua ou em horário flexível para assistência a filho ou adoptado.

Artigo 21.º

Regime das licenças, dispensas e faltas

1 — As licenças, dispensas e faltas previstas nos artigos 10.º, 11.º, 13.º, 15.º e 16.º, na alínea c) do n.º 4 do artigo 21.º, no n.º 3 do artigo 22.º e nos artigos 27.º e 32.º da lei de protecção da maternidade e da paternidade não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

2 — As licenças, dispensas e faltas previstas no número anterior não são cumuláveis com outras similares consagradas em lei.

3 — Às faltas referidas no n.º 1 é subsidiariamente aplicável o regime de faltas da lei geral.

Artigo 22.º

Efeitos das licenças

A licença por maternidade, paternidade ou adopção e a licença parental:

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

Artigo 23.º

Trabalho a tempo parcial

À prestação de trabalho a tempo parcial prevista no presente diploma, nos aspectos não regulados, é subsidiariamente aplicável o regime jurídico do trabalho a tempo parcial da Lei n.º 103/99, de 26 de Julho.

Artigo 24.º

Incompatibilidades

Durante o período de licença especial ou de trabalho a tempo parcial para assistência a filho ou adoptado, 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.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 25.º

Contra-ordenações

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do n.º 2 do artigo 7.º, do n.º 3 do artigo 8.º, do n.º 1 do artigo 9.º, do n.º 1 do artigo 14.º, do n.º 4 do artigo 15.º, do n.º 3 do artigo 16.º, do n.º 2 do artigo 17.º, dos n.ºs 4 e 5 do artigo 18.º, do artigo 22.º e das normas em vigor da Portaria n.º 186/73, de 13 de Março, sobre trabalhos proibidos às mulheres.

2 — A violação dos direitos do tutor de menor referidos no n.º 2 do artigo 19.º constitui contra-ordenação de acordo com as disposições correspondentes à infracção dos mesmos direitos.

Artigo 26.º

Revogação da legislação anterior

É revogado o Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, e pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 27 de Julho de 2000. — *Jaime José Matos da Gama* — *Paulo José Fernandes Pedroso* — *Maria Manuela de Brito Arcanjo Marques da Costa* — *Maria de Belém Roseira Martins Coelho Henriques de Pina*.

Promulgado em 6 de Setembro de 2000.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 14 de Setembro de 2000.

O Primeiro-Ministro, *António Manuel de Oliveira Guterres*.