

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 17/95

de 9 de Junho

Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção de maternidade e da paternidade)

A Assembleia da República decreta, nos termos dos artigos 164.º, alínea *d*), e 169.º, n.º 3, da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º Os artigos 9.º, 10.º, 11.º, 14.º, 15.º, 16.º, 17.º, 18.º e 19.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, passam a ter a seguinte redacção:

Artigo 9.º

Licença por maternidade.

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto.

3 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

4 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 14 dias de licença por maternidade.

Artigo 10.º

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 11.º

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 3 anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completarem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

5 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o n.º 3 do artigo 9.º

Artigo 14.º

Licença especial para assistência a filhos

1 — O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a licença por um período até seis meses, prorrogável com o limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros 3 anos de vida.

2 —

Artigo 15.º

Trabalho em tempo parcial e horário flexível

1 —

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas *l*), *n*) e *o*) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

Artigo 16.º

Protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo das obrigações gerais estabelecidas no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, nas actividades susceptíveis de apresentarem 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 das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, 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 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

5 — As medidas adoptadas pelo empregador, nos termos dos números anteriores, não implicam para as trabalhadoras perda ou diminuição de qualquer direito, de origem legal ou convencional, sem prejuízo do disposto no artigo 18.º

6 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

7 — 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 n.º 6, serão determinadas em portaria conjunta dos Ministros das Finanças, da Saúde e do Emprego e da Segurança Social.

8 — A falta de avaliação, a avaliação incorrecta ou a falta de informação dos riscos por parte do empregador, bem como a falta de adopção de medidas adequadas, nos termos do n.º 4, constituem a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, no direito de requerer uma acção de fiscalização à Inspeção-Geral do Trabalho, a realizar com prioridade e urgência.

9 — Nos casos referidos no número anterior, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

Artigo 17.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 18.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — As licenças, faltas e dispensas previstas no artigo 9.º, nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º, nos artigos 11.º e 13.º, na alínea c) do n.º 4 do artigo 16.º e no n.º 3 do artigo 17.º não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo do disposto no presente diploma quanto ao regime da função pública.

2 — As faltas previstas no n.º 1 do artigo 10.º são remuneradas.

3 — As dispensas previstas no artigo 12.º não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de serviço.

Artigo 19.º

Remuneração ou subsídio

1 — Durante as licenças, faltas e dispensas referidas no artigo 9.º, nos n.ºs 2 a 4 do artigo 10.º, nos artigos 11.º e 13.º, na alínea c) do n.º 4 do artigo 16.º e no n.º 3 do artigo 17.º, o trabalhador ou trabalhadora tem direito:

- a) Quando abrangido pelo regime geral de segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio;
- b) Quando se trate de funcionário ou agente, à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções, salvo o disposto na primeira parte do n.º 3.

2 — No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 16.º ou do n.º 3 do artigo 17.º, os direitos referidos no número anterior mantêm-se até um ano após o parto.

3 — Quando se trate de funcionário ou agente, as faltas referidas no artigo 13.º entram no cômputo das que, nos termos da legislação geral, podem implicar o desconto da remuneração de exercício, e as faltas previstas no artigo 23.º são equiparadas, para todos os efeitos legais, às faltas por doença do próprio.

Art. 2.º São aditados à Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, os artigos 1.º-A, 10.º-A, 13.º-A e 18.º-A, com a seguinte redacção:

Artigo 1.º-A

Definições

Para efeitos de aplicação do presente diploma, entende-se por:

- a) «Trabalhadora grávida» toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- b) «Trabalhadora puerperal» toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- c) «Trabalhadora lactante» toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- d) «Trabalho nocturno» aquele que é prestado entre as 0 e as 7 horas.

Artigo 10.º-A

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Artigo 13.º-A

Faltas para assistência a deficientes

O disposto no artigo anterior aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas f), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

Artigo 18.º-A

Proibição de despedimento

1 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puerperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e da Segurança Social com competência na área da igualdade.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puerperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer a que se refere o n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pelos serviços competentes.

Art. 3.º As trabalhadoras puerperas que em 19 de Outubro de 1994 se encontrassem em gozo de licença por maternidade, assim como aquelas que tenham gozado de licença por maternidade entre essa data e a data de entrada em vigor do presente diploma, têm direito a uma licença com a duração de oito dias consecutivos, a gozar nos primeiros três meses de vigência da presente lei.

Art. 4.º No prazo de 90 dias o Governo aprovará a regulamentação necessária para dar execução ao presente diploma, nomeadamente procedendo à revisão dos Decretos-Leis n.ºs 135/85 e 136/85, ambos de 3 de Maio, e do Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

Aprovada em 6 de Abril de 1995.

O Presidente da Assembleia da República, *António Moreira Barbosa de Melo*.

Promulgada em 15 de Maio de 1995.

Publique-se.

O Presidente da República, **MÁRIO SOARES**.

Referendada em 18 de Maio de 1995.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

Decreto-Lei n.º 133/95

de 9 de Junho

O Decreto-Lei n.º 47/93, de 26 de Fevereiro, procedeu à reformulação da Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional, e de entre as principais inovações introduzidas, conta-se a criação da Inspeção-Geral das Forças Armadas (IGFAR), destinada a assegurar, através do exercício de acções inspectivas e de fiscalização, a rigorosa observância da legalidade e o controlo da correcta administração dos meios humanos, materiais e financeiros postos à disposição das Forças Armadas e dos demais organismos e serviços integrados no Ministério ou sob a tutela deste.

Trata-se de um órgão de inspecção superior e de apoio técnico do Ministro da Defesa Nacional, cuja criação fora já prevista no n.º 3 do artigo 44.º da Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, que carece de urgente regulamentação, por forma a dotá-lo de uma estrutura orgânica e funcional adequada que lhe permita responder às importantes tarefas que competem a um organismo da sua natureza.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Natureza e âmbito

A Inspeção-Geral das Forças Armadas (IGFAR) é o órgão de apoio técnico e de controlo da correcta ad-