

Código de Conduta



Princípios do Código

A FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A., rege a sua conduta com base na declaração universal dos Direitos Humanos.

A FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A procura garantir a segurança de todos os produtos que comercializa, bem como a respetiva produção num ambiente limpo e seguro e em conformidade com todas as leis locais aplicáveis.

A FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A efetuará todos os esforços para trabalhar com os fornecedores, de forma a cumprir os padrões definidos neste código.

É da responsabilidade do fornecedor assegurar e comprovar a conformidade de que todos os subcontratados ou trabalhadores domiciliários cumprem com os padrões éticos definidos neste código.

É da responsabilidade do fornecedor assegurar que sempre que a legislação local estabeleça padrões mais elevados que os definidos no presente código, os mesmos cumprem esses requisitos legislativos.

Este código deverá ser visto como um complemento e não como um substituto, de negociação coletiva ou de regulamentação oficial e respetiva implementação deverá ser sensível aos direitos dos trabalhadores que visa proteger.

Requisitos Gerais

A FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A. compromete-se a cumprir com as leis nacionais, da indústria ou acordos coletivos e quaisquer códigos de conduta.

Definições

Local de Trabalho – é definido como o local de trabalho no qual a marca FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A é visível através do processo de fabrico ou acabamento.

1. Trabalho Não Forçado

- A entidade patronal não recorre a qualquer tipo de trabalho forçado, involuntário ou escravo.
- Nenhum depósito ou documento de identificação deverá ser retido.

2. Liberdade de Associação

- Os trabalhadores da FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. gozam da liberdade de se associarem a um sindicato, de acordo com as leis locais e com as regras das diferentes organizações sindicais. A Empresa reconhece e respeita o direito dos seus trabalhadores de serem representados por sindicatos ou por outros representantes eleitos em conformidade com a legislação e com as práticas locais em vigor.
- A entidade patronal deverá respeitar a liberdade de associação e o direito dos trabalhadores de se associarem a qualquer sindicato e aceitar as opções de negociação do contrato coletivo.
- A entidade patronal assume uma atitude aberta relativamente às atividades sindicais e organizacionais.
- A entidade patronal assegura que os trabalhadores representantes sindicais não são discriminados e tenham acesso para desempenhar as suas funções sindicais no local de trabalho.

3. Segurança e Saúde

A entidade patronal deverá dar formação para utilização de equipamentos e máquinas, e consciencializar dos potenciais riscos.

A formação deverá ser dada a todos os novos trabalhadores aquando do início das suas funções, renovada particularmente quando haja alteração de equipamentos ou de processos, sempre que os trabalhadores tenham novas funções e sempre que ocorram acidentes.

A entidade patronal deverá nomear um membro da direção para ser responsável pela área de higiene, segurança e bem-estar nas instalações.

A entidade patronal deverá fornecer as informações, instruções, formação e vigilância necessária para assegurar, tanto quanto for razoavelmente praticável, a saúde e segurança dos trabalhadores no trabalho. Os registos de formação deverão ser mantidos por cada trabalhador.

3.1 Condições de Trabalho

A entidade patronal deverá proporcionar um local e ambiente de trabalho seguro e saudável.

3.1.1 Local de Trabalho

- O local de trabalho deverá ser seguro, limpo e de estrutura sólida.
- Deverá ser proporcionada água potável limpa e imediatamente acessível.
- O local de trabalho deverá ser bem iluminado e ventilado.
- Os trabalhadores deverão ser protegidos de temperaturas extremas.

3.1.2 Instalações Sanitárias e Vestiários

- As instalações sanitárias deverão ser limpas e livres de maus odores.
- As instalações sanitárias deverão estar equipadas com autoclismo, lavatórios e chuveiros.
- Deverá haver casas de banho em quantidades suficientes.

- As instalações sanitárias deverão ter portas para a proteção da privacidade e todas as janelas deverão ser opacas.

3.1.3 Cantinas

- As áreas para armazenamento e preparação de refeições deverão ser limpas e higiénicas.
- Os cozinheiros deverão ser formados para higiene e preparação de alimentos.
- Em caso de reutilização de utensílios de cozinha estes deverão ser limpos e esterilizados.
- As instalações deverão ser proporcionadas para refeições e descanso adequado.

3.2 Segurança Contra Incêndios/ Procedimentos de Evacuação

3.2.1 Política de Tabagismo

- A entidade patronal deverá desenvolver uma política de tabagismo e comunicá-la todos os seus trabalhadores.
- Deverão ser afixados sinais onde é proibido fumar.

3.2.2 Procedimentos de Evacuação

- O plano de evacuação, incluindo procedimento e planta deverá ser afixado em áreas visíveis.
- As simulações de incêndio deverão ser conduzidas, pelo menos, de 6 em 6 meses, no local de trabalho.
- O procedimento deverá ser documentado e comunicado a todos os trabalhadores.
- A entidade patronal deverá desenvolver um procedimento escrito para evacuação em casos de emergência tais como incêndios, derramamento de substâncias químicas, desastre natural e falha elétrica.

3.2.3 Corredores, Escadas e Saídas

- As saídas de emergência deverão ser sinalizadas, bem conservadas, livres de obstrução e fáceis de abrir.
- Os corredores deverão ter, pelo menos 1,2 metro de largura e as vias deverão estar livres de obstrução e dos perigos de quedas.
- As escadas deverão dispor de corrimãos seguros e adequados e ser de material antiderrapante.
- As aberturas no telhado e no chão deverão ser cobertas para evitar quedas.

3.2.4 Equipamentos de Proteção Contra Incêndios

- Deverão ser fornecidos extintores, de forma que a distância a percorrer de qualquer saída de um local de risco para os caminhos de evacuação até ao extintor mais próximo não exceda 15 m.
- A iluminação de emergência deverá ser fornecida na direção da saída de emergência em caso de falha de eletricidade.
- Os alarmes de incêndio ou outros meios deverão ser fornecidos em todos os pisos para efeitos de aviso de evacuação de pessoal.
- O equipamento de proteção contra incêndios deverá encontrar-se imediatamente acessível e livre de obstrução.
- Os equipamentos de proteção contra incêndio deverão ser inspecionados mensalmente para detetar dano e obstrução.
- Os equipamentos de proteção contra incêndio deverão ser reparados anualmente por pessoal qualificado.

3.3 Programas Médicos

- A entidade patronal deverá proporcionar instalações de primeiros socorros adequadas e apropriadas aos respetivos trabalhadores em caso de lesão ou doença no trabalho.
- De modo a ajudar a evitar futuros acidentes, deverão ser implementados procedimentos de acidentes para abranger a

notificação e registo de acidentes, bem como a investigação e análise de acidentes, e aprender com os mesmos, de modo a evitar que voltem a acontecer.

- As provisões de primeiros socorros deverão estar disponíveis e serem da responsabilidade de pessoal designado.
- As provisões de primeiros socorros deverão ser fornecidas sem quaisquer encargos.
- Os sinais de primeiros socorros deverão estar afixados na caixa de primeiros socorros.
- Deverá ser fornecido um exame médico anual de sistemas respiratórios para os trabalhadores que utilizam equipamento de proteção respiratória.
- Deverão ser fornecidos exames médicos anuais de audição para os empregados expostos a ruído excessivo durante 8 horas ou equivalente.
- Deverá ser estabelecido e comunicado um canal de notificação de acidentes a todos os trabalhadores.
- Os acidentes deverão ser notificados, investigados, documentados e revistos.

3.4 Segurança Química

- O fornecedor deverá sempre minimizar e eliminar o uso de substâncias perigosas.
- Todas as substâncias químicas perigosas devem ser identificadas e rotuladas com sinais de aviso, de acordo com as respetivas propriedades químicas e exigências legislativas.
- Todos os produtos químicos e resíduos deverão ser entregues, manuseados, armazenados, transportados e acondicionados de acordo com as suas propriedades e requisitos legislativos.
- Os trabalhadores expostos a substâncias químicas perigosas à saúde deverão receber informações, instruções, formação conforme apropriado e

suficiente para terem conhecimento dos riscos de saúde associados à sua exposição às substâncias com as quais trabalham. Deverão estar igualmente familiarizadas com as precauções necessárias para a sua proteção.

- As fichas de segurança de todas as substâncias químicas deverão estar junto das mesmas e o seu conteúdo deve ser comunicado aos trabalhadores.
- O equipamento de proteção individual (EPI) deverá ser fornecido para o manuseamento dos produtos químicos.
- Os Kits de derramamento ou absorventes deverão encontrar-se no local apropriado nas áreas de armazenamento de substâncias químicas.
- Os processos que utilizem produtos químicos perigosos deverão ser bem ventilados e a exposição pessoal monitorizada e mantida de acordo com os requisitos regulamentares.
- O equipamento de lavagem de olhos deverá ser fornecido nos processos de lavagem e pulverização manual, ou seja, em qualquer local onde haja o risco de salpicos nos olhos.

3.5 Equipamentos/Máquinas

- A entidade patronal deverá assegurar que todo o equipamento fornecido para trabalho se encontre apropriado para a sua finalidade, mantido em bom estado, em bom funcionamento e conservado. As máquinas perigosas devem estar bem protegidas.
- O equipamento deverá encontrar-se limpo e bem conservado. Todas as peças móveis possíveis de causar lesões deverão estar protegidas eficazmente. Deverá ser implementado um programa de manutenção para todos os dispositivos de segurança e proteção.
- Onde apropriados os botões de paragem de emergência deverão estar identificados de forma clara e eficaz.
- Os aparelhos de aquecimento portáteis deverão ser posicionados em segurança.

- Os guindastes, vasos de pressão, caldeiras e empilhadores deverão ser inspecionados com regularidade e mantidos e documentados de forma clara.
- As canalizações, incluindo tubos de vapor, tubos de ar comprimido, tanques e tubos de água quente, deverão ser inspecionados regularmente e mantidos em bom estado.
- Os programas de autorização de trabalho deverão ser implementados para trabalho de eletricidade, tubos de vapor, tubos de ar comprimido, entrada de tanque, soldadura e degradação de equipamento de segurança contra incêndios.
- O equipamento à prova de explosão deverá ser usado em áreas de armazenamento de materiais inflamáveis.

3.6 Segurança Elétrica

- Apenas o pessoal treinado deverá ser autorizado a trabalhar com eletricidade, com a manutenção de todos os sistemas elétricos, de modo a evitar o perigo. A manutenção nunca deverá ser efetuada com o equipamento em funcionamento, a menos que não haja alternativa.
- Todo o equipamento elétrico portátil deverá ser testado e verificado anualmente por uma pessoa qualificada.
- Todo o equipamento elétrico portátil deverá ser ligado à terra e a ligação firmemente ligada à tomada.
- As fontes de alimentação deverão encontrar-se desobstruídas, com sinais de aviso, mantidas de forma adequada e protegidas de acesso não autorizado.
- Nenhum fio elétrico deverá encontrar-se exposto.
- Apenas dispositivos e fontes impermeáveis poderão ser usados ao ar livre.

3.7 Movimentação Manual de Cargas

- Não pode ser exigido a nenhum funcionário levantar, carregar, empurrar e puxar qualquer carga que possa causar lesões. Ao tomar esta decisão, as

capacidades pessoais do indivíduo deverão ser levadas em conta, bem como a natureza da carga, tarefa e ambiente.

- Sempre que for possível, a movimentação manual deverá ser evitada, recorrendo para isso ao equipamento de movimentação mecânica. A rotatividade de tarefas deverá ser aplicada sempre que as lesões por esforços repetidos possam constituir risco.

3.8 Avaliação de Riscos no Trabalho

- Sempre que os riscos não forem controlados de forma adequada por outros meios, a entidade patronal deverá fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI) apropriado, livre de quaisquer encargos para o trabalhador.
- A entidade patronal deverá garantir que o equipamento se encontra limpo, conservado, e é utilizado.
- Deverão ser utilizadas luvas de malha de metálica na utilização de máquinas de corte elétricas durante o processo de corte.
- Os riscos de trabalho deverão ser avaliados, identificados e comunicados aos trabalhadores.
- Os sinais de aviso de áreas perigosas deverão ser assinalados.
- Os trabalhadores deverão ser treinados para usar os equipamentos de proteção individual.
- Os sinais de uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual deverão ser afixados nos locais onde o equipamento é de uso obrigatório.
- A empresa deve promover a execução de testes nos locais onde se prevê níveis de exposição elevados a riscos físicos, químicos e biológicos.

3.9 Ambiente

A FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A., tem como objetivo reduzir de forma ativa e contínua os aspetos negativos para o ambiente dos seus processos e operações, tendo como base a redução das emissões para o ar e para a água, redução de produção de resíduos, a aplicação de tecnologias mais limpas e utilização de

produtos menos nocivos para o ambiente e o aumento da eficiência energética, quer a nível térmico, quer a nível elétrico.

3.9.1 Eliminação de Resíduos

- A empresa deverá identificar as fontes de resíduos e desenvolver um procedimento para a sua eliminação.
- Os resíduos perigosos deverão estar identificados com etiquetas e devidamente acondicionados. Os registos de eliminação deverão ser mantidos.
- Os recipientes de resíduos perigosos deverão estar em boas condições.
- Os resíduos perigosos deverão estar armazenados em áreas seguras designadas para o efeito.

3.9.2 Emissões de Ar

- A empresa deverá identificar as fontes de emissão de ar e monitorizar as emissões de acordo com os requisitos regulamentares.

3.9.3 Descarga Industrial de Águas Residuais

- O fornecedor deverá identificar fontes de descarga de água residual e monitorizar a descarga de acordo com os requisitos regulamentares.
- Os programas de manutenção e os procedimentos de atuação deverão ser desenvolvidos e implementados para o tratamento de águas residuais nas instalações.
- As autoridades locais ligadas à descarga de águas residuais deverão conceder as licenças apropriadas ou autorizadas.

4. Trabalho Infantil

A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. não utiliza qualquer tipo de trabalho forçado, obrigatório ou trabalho de menores. Não emprega indivíduos com idade inferior àquela permitida para a execução de um trabalho, estabelecida pelas

normas do local onde será exercido e, de qualquer forma, com idade inferior a 18 anos, salvo quando estiver expressamente previsto pelas convenções internacionais e pela legislação local.

5. Pagamento e Horário de Trabalho

A remuneração e os benefícios dos trabalhadores da FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. satisfazem os requisitos das leis estabelecidas.

Em relação ao horário de trabalho a empresa obedece à legislação nacional.

O Horário de Trabalho deve ser documentado e comunicado aos trabalhadores.

O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como o período normal de trabalho, é verificado por um sistema de registo de ponto, através da identificação por impressão digital.

Caso haja necessidade da empresa solicitar a um colaborador a sua permanência acima do horário de trabalho normal será feita uma solicitação por parte da Administração, porém, é assegurado para todos os colaboradores da empresa que o prolongamento do trabalho após o horário normal de trabalho será feito de forma voluntária e em caso de realização de horas extra, as mesmas são remuneradas de acordo com o determinado no Contrato Coletivo de Trabalho.

Em nenhuma circunstância é solicitado ou exigido aos trabalhadores que levem trabalho para casa.

6. Não discriminação – Igualdade de Oportunidades

A FELPINTER – Indústrias Têxteis S.A. compromete-se a oferecer as mesmas oportunidades de trabalho e de promoção profissional a todos os colaboradores.

Os responsáveis de cada departamento devem garantir que em todas as fases de relação de trabalho, como a admissão, a formação, a remuneração, as promoções, as transferências e a cessação da relação, os trabalhadores sejam tratados de

acordo com a sua capacidade de atender aos requisitos das suas funções, evitando qualquer forma de discriminação, principalmente decorrente de raça, sexo, opção sexual, posição social e pessoal, condições físicas e de saúde, deficiência, idade, nacionalidade, religião, convicções pessoais, gravidez, filiação sindical, opinião política ou ideológica, ou qualquer outra condição que promova atos discriminatórios.

Nenhum trabalhador deverá enfrentar, ser ameaçado com, ou receber ação disciplinar ou despedimento com base em discriminação.

A Felpinter subscreve inteiramente a declaração dos direitos Humanos.

7. Agressões e assédio

Nenhum trabalhador pode ser sujeito a assédio ou abuso de ordem física, sexual ou psicológica.

É considerado inaceitável qualquer tipo de assédio ou comportamento agressivo, relativo à raça, sexo ou a outras características pessoais, que tenham o objetivo e o efeito de violar a dignidade da pessoa contra a qual estes abusos ou comportamentos sejam dirigidos, dentro ou fora do local de trabalho. Para além do referido, é expressamente proibido e inaceitável a prática de assédio sexual.

Caso o colaborador se considere vítima de qualquer constrangimento desse tipo ou tenha conhecimento de alguém que tenha passado por essa situação, deve informar o seu superior imediato ou os Recursos Humanos. Pode ainda apresentar a ocorrência por escrito para endereço: stopit@felpinter.pt ou através das caixas de sugestões disponíveis junto aos relógios de ponto.

8. Ética de Negócios

Os valores fundamentais de Felpinter, são a parceria, a confiança, a iniciativa, a disponibilidade e a excelência no serviço. Os princípios de honestidade,

integridade e respeito mútuo, que reforçam a confiança, caracterizam todos os aspectos da nossa atividade empresarial.

Neste sentido assumimos os seguintes pressupostos:

- Tratar os Clientes com profissionalismo, respeito e lealdade;
- Respeitar a privacidade da informação pessoal dos nossos Clientes e atuar adequadamente e rapidamente em relação a reclamações. Honrar os compromissos contratuais celebrados com os Clientes e apresentar orçamentos honestos e adaptados às necessidades dos mesmos;
- Competir lealmente no mercado, garantindo a observação integral de todas as leis e regulamentos da concorrência que regem as nossas suas operações;
- A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A., condena quaisquer atos de extorsão e de subornos em que se ofereçam ou aceitem compensações ou benefícios que influenciem o comportamento alheio no sentido de obter vantagens para si ou para a empresa;
- Não existirem conflitos de interesse, a Administração e os colaboradores não devem intervir em processos de decisão que envolvam, direta ou indiretamente, organizações com as quais colaborem ou tenham colaborado ou pessoas com quem estejam ligados por laços de parentesco ou amizade;
- A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A., atua ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, e infrações conexas, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas;
- Os trabalhadores devem de atuar de acordo com os princípios constitucionais e com a lei e o direito, bem como em harmonia com as instruções legítimas dos superiores hierárquicos;
- Os trabalhadores da FELPINTER Indústrias Têxteis S.A., são encorajados a apresentar quaisquer denúncias de irregularidades de carácter geral, operativo ou financeiro e/ou infrações a presentes Política de Ética nos Negócios. As denúncias podem ser efetuadas ao seu superior direto ou os Recursos Humanos. A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A., proíbe estritamente qualquer forma de

retaliação contra quem quer que seja que, de boa-fé, apresente uma queixa, comunique uma suspeita, dê informações ou ajude de outra forma numa investigação ou processo relativo a uma conduta que, na sua opinião, possa razoavelmente parecer uma violação à Política de Ética nos Negócios.

9. Relações Externas

A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. e seus colaboradores devem manter e enriquecer suas relações com todas as categorias de partes interessadas agindo de boa-fé, com lealdade, retidão, transparência e com respeito devido aos valores fundamentais da empresa.

Clientes

A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. tem como objetivo satisfazer plenamente as expectativas do cliente final. Espera-se de todos, administração e demais funcionários que ajam de modo a superar as expectativas dos clientes e a melhorar continuamente a qualidade dos produtos e dos serviços.

É fundamental a FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. que os seus clientes sejam tratados com retidão e honestidade.

A FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. em suas relações e contacto com os clientes devem evitar discriminações indevidas e não devem utilizar indevidamente seu poder contratual para prejudicar cliente algum.

Fornecedores

Os fornecedores têm um papel fundamental no avanço da competitividade estrutural global da Empresa.

Para garantir de maneira constante o mais elevado nível de satisfação do cliente, a FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. seleciona os fornecedores através do uso de métodos adequados e objetivos que levam em consideração, além da qualidade, da inovação, dos custos e dos serviços oferecidos, também a performance social e os valores presentes no Código.

ANEXO 1

Lei da Parentalidade

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

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

Artigo 33.º-A

Referências

- 1 - Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
- 2 - O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.
- 3 - Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Artigo 34.º

Articulação com regime de proteção social

- 1 - A proteção 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 proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Proteção na parentalidade

- 1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c) Licença por interrupção de gravidez;
 - d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e) Licença por adoção;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter ilhas das regiões autónomas.
 - g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;
- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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 exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 35.º-A

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de proteção 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 proteção 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 atividade 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 contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 37.º-A

Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1 - A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no n.º 1, 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 contraordenação 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 contraordenação 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;
- 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 situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.

6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9 - 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.

10 - 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 respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

12 - 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.

13 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 5 e 6.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

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 contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

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, 3, 4, 5, 6 ou 7 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 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

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 contraordenação 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 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo 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 contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

- 1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
- 2 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.
- 3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
- 4 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando 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 adoção.
- 7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, 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.
- 8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, 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 adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando 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 adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção 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 grávida às consultas pré-natais.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 46.º-A

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1 - O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

2 - O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 - Constitui contraordenação 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 atividade 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 respetivo 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

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 atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo 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 atividade 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 respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contraordenação 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 atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

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 contraordenação 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 adotado 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 coletiva 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 respetiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva 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 contraordenação 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 atividade 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 atividade incompatível com a respetiva 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 atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

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

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

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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

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

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

3 - A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4 - O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5 - É aplicável à licença prevista nos n.os 1, 3 e 4 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 90/2019, de 04/09

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

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 atividade 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 atividade 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 contraordenação 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.

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 atividade incompatível com a respetiva 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

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 efetuar 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 contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

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

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 atividade 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 receção 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 receção.

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 receção 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

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 afete a sua regularidade.

3 - Constitui contraordenação 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 contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

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 noturno 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 noturno 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 noturno 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 contraordenação 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 ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Proteção 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 seguintes.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível 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 proteção adotadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades 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 atividades suscetíveis 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 inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

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

Artigo 63.º

Proteção 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 n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades 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 coletivo;
- 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 receção 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 efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - O adotante, 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:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) 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 confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo 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 efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

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

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

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção 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 ação 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 adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva 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 atividade 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, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva 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 contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

ANEXO II

Trabalho de Menores

Trabalho de menores

Artigo 66.º

Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1 - O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2 - O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respetiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 - O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.

4 - A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à proteção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 67.º

Formação profissional de menor

1 - O Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida ativa.

2 - O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3 - É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for suscetível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.

4 - O menor que se encontre na situação do n.º 1 do artigo 69.º tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

Artigo 68.º

Admissão de menor ao trabalho

1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4 - Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5 - O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subseqüentes.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 69.º

Admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional

1 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 - Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º

4 - O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada nos termos dos n.os 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e contraordenação leve a falta de comunicação prevista no número anterior.

6 - Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Artigo 70.º

Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1 - É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 - O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 - O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4 - Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o ato eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5 - No caso previsto nos n.os 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de ação de formação profissional.

6 - Constitui contraordenação grave o pagamento de retribuição ao menor caso haja oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 71.º

Denúncia de contrato por menor

1 - O menor na situação referida no artigo 69.º que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo direto com a formação que este tenha suportado.

2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Artigo 72.º

Proteção da segurança e saúde de menor

1 - Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2 - Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 73.º

Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1 - O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 - Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor.

3 - No caso de trabalhos leves efetuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Artigo 74.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor

1 - O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

2 - Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 75.º

Trabalho suplementar de menor

1 - O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

3 - Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 76.º

Trabalho de menor no período noturno

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

2 - O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 - O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno:

a) Em atividade prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, exceto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;

b) Que se justifique por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4 - No caso do número anterior, a prestação de trabalho noturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para proteção da sua segurança ou saúde.

5 - O disposto nos n.os 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho noturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Artigo 77.º

Intervalo de descanso de menor

1 - O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até trinta minutos.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 78.º

Descanso diário de menor

1 - O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver

idade inferior a 16 anos, ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

2 - Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho se for justificado por motivo objetivo, desde que não afete a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:

- a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
- b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2 deste artigo.

Artigo 79.º

Descanso semanal de menor

1 - O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.

2 - O descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia em situação a que se referem os n.os 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objetivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 80.º

Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego

1 - Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:

- a) Antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes;
- b) Aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes.

3 - O empregador que, sendo informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1, pela qual é responsável o empregador que se encontre na situação referida no número anterior.

Artigo 81.º

Participação de menor em espetáculo ou outra atividade

A participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

Artigo 82.º

Crime por utilização indevida de trabalho de menor

1 - A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

2 - No caso de o menor não ter completado a idade mínima de admissão, não ter concluído a escolaridade obrigatória ou não estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, os limites das penas são elevados para o dobro.

3 - Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

Contém as alterações dos seguintes diplomas:

- Lei n.º 47/2012, de 29/08

Consultar versões anteriores deste artigo:

-1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12/02

Artigo 83.º

Crime de desobediência por não cessação da atividade de menor

Quando o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 72.º, notifica por escrito o infrator para que faça cessar de imediato a atividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.

ANEXO III

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 30.º

Acesso ao emprego, atividade profissional ou formação

- 1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada atividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa atividade constitui discriminação em função do sexo.
- 2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- 3 - Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.
- 4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 31.º

Igualdade de condições de trabalho

- 1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
- 2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
 - a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
 - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
- 3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.
- 4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.
- 5 - Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
- 6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 32.º

Registo de processos de recrutamento

- 1 - Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:
 - a) Convites para o preenchimento de lugares;
 - b) Anúncios de oferta de emprego;
 - c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
 - d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;

- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
 - f) Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
 - g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.
- 2 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

ANEXO IV

Poder disciplinar

Artigo 328.º

Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Artigo 329.º

Procedimento disciplinar e prescrição

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 - O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou na lei.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Artigo 331.º

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º

5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Artigo 332.º

Registo de sanções disciplinares

1 - O empregador deve ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

2 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Code of Conduct



Code Principles

FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A. governs its conduct based on the Universal Declaration of Human Rights.

FELPINTER- Indústrias Têxteis SA seeks to guarantee the safety of all products it sells, as well as their production in a clean and safe environment and compliance with all applicable local laws.

FELPINTER- Indústrias Têxteis SA will make every effort to work with suppliers to comply with the standards defined in this code.

It is the supplier's responsibility to ensure and prove compliance that all subcontractors or home workers comply with the ethical standards set out in this code.

It is the supplier's responsibility to ensure that whenever local legislation establishes higher standards than those defined in this code, they comply with these legislative requirements.

This code should be seen as a complement, not a substitute, for collective bargaining or official regulation and its implementation should be sensitive to the rights of the workers it aims to protect.

General requirements

FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A. is committed to complying with national laws, industry or collective agreements, and any codes of conduct.

Definitions

Workplace– is defined as the workplace in which the FELPINTER- Indústrias Têxteis SA brand is visible through the manufacturing or finishing process.

1. Unforced Labor

- The employer does not use any kind of forced, involuntary or slave labor.
- No deposit or identification must be retained.

2. Freedom of Association

- Workers at FELPINTER Indústrias Têxteis SA enjoy the freedom to join a union, under local laws and the rules of the different union organizations. The Company recognizes and respects the right of its workers to be represented by trade unions or other elected representatives in accordance with current legislation and local practices.
- The employer must respect freedom of association and the right of workers to join any union and accept the collective contract negotiation options.
- The employer adopts an open attitude towards union and organizational activities.
- The employer ensures that worker union representatives are not discriminated against and have access to carry out their union duties in the workplace.

3. Security and health

The employer must provide training in the use of equipment and machines, and raise awareness of potential risks.

Training must be given to all new workers when they begin their duties, renewed particularly when there is a change in equipment or processes, whenever workers have new functions, and whenever accidents occur.

The employer must appoint a member of management to be responsible for the area of hygiene, safety, and well-being on the premises.

The employer must provide the information, instructions, training, and supervision necessary to ensure, as far as is reasonably practicable, the health and safety of workers at work. Training records must be maintained by each employee.

3.1 Working Conditions

The employer must provide a safe and healthy workplace and environment.

3.1.1 Workplace

- The workplace must be safe, clean, and have a solid structure.
- Clean and readily accessible drinking water must be provided.
- The workplace must be well-lit and ventilated.
- Workers must be protected from extreme temperatures.

3.1.2 Sanitary Facilities and Changing Rooms

- Sanitary facilities must be clean and free from bad odors.
- Sanitary facilities must be equipped with flush toilets, washbasins, and showers.
- There must be enough bathrooms.
- Sanitary facilities must have doors to protect the privacy and all windows must be opaque.

3.1.3 Canteens

- Areas for storing and preparing meals must be clean and hygienic.
- Cooks must be trained in hygiene and food preparation.
- If kitchen utensils are reused, they must be cleaned and sterilized.
- Facilities must be provided for meals and adequate rest.

3.2 Fire Safety/Evacuation Procedures

3.2.1 Smoking Policy

- The employer must develop a smoking policy and communicate it to all its employees.
- Signs must be posted where smoking is prohibited.

3.2.2 Evacuation Procedures

- The evacuation plan, including procedure and plan, must be posted in visible areas.
- Fire drills must be conducted at least every 6 months at the workplace.
- The procedure must be documented and communicated to all workers.
- The employer must develop a written procedure for evacuation in cases of emergency such as fire, chemical spill, natural disaster, and electrical failure.

3.2.3 Corridors, Stairs and Exits

- Emergency exits must be signposted, well-maintained, free from obstructions, and easy to open.
- Corridors must be at least 1.2 meters wide and the paths must be free from obstructions and the danger of falling.
- Stairs must have safe and adequate handrails and be made of non-slip material.
- Openings in the roof and floor must be covered to prevent falls.

3.2.4 Fire Protection Equipment

- Fire extinguishers must be provided so that the distance to travel from any exit from a hazardous location to the evacuation routes to the nearest fire extinguisher does not exceed 15 m.
- Emergency lighting shall be provided in the direction of the emergency exit in case of electricity failure.
- Fire alarms or other means shall be provided on all floors to warn personnel to evacuate.

- Fire protection equipment must be immediately accessible and free from obstruction.
- Fire protection equipment must be inspected monthly to detect damage and obstruction.
- Fire protection equipment must be repaired annually by qualified personnel.

3.3 Medical Programs

- The employer must provide adequate and appropriate first aid facilities to its employees in the event of injury or illness at work.
- To help prevent future accidents, accident procedures should be implemented to cover reporting and recording accidents, as well as investigating and analyzing accidents, and learning from them, to prevent them from happening again.
- First aid supplies must be available and the responsibility of designated personnel.
- First aid supplies should be provided free of charge.
- First aid signs must be posted in the first aid box.
- An annual medical examination of respiratory systems must be provided for workers using respiratory protective equipment.
- Annual medical hearing exams must be provided for employees exposed to excessive noise for 8 hours or equivalent.
- An accident notification channel must be established and communicated to all workers.
- Accidents must be reported, investigated, documented, and reviewed.

3.4 Chemical Safety

- The supplier must always minimize and eliminate the use of dangerous substances.

- All hazardous chemical substances must be identified and labeled with warning signs following their chemical properties and legislative requirements.
- All chemical products and waste must be delivered, handled, stored, transported, and packaged according to their properties and legislative requirements.
- Workers exposed to chemical substances hazardous to health must receive information, instructions, and training as appropriate and sufficient to make them aware of the health risks associated with their exposure to the substances with which they work. They should also be familiar with the precautions necessary for their protection.
- Safety data sheets for all chemical substances must be kept nearby and their contents must be communicated to workers.
- Personal protective equipment (PPE) must be provided for handling chemicals.
- Spill kits or absorbents should be located in the appropriate location in chemical storage areas.
- Processes using hazardous chemicals must be well ventilated and personal exposure monitored and maintained in accordance with regulatory requirements.
- Eyewash equipment must be provided for manual washing and spraying processes, i.e. in any location where there is a risk of splashing into the eyes.

3.5 Equipment/Machines

- The employer must ensure that all equipment provided for work is appropriate for its purpose, kept in good condition, in good working order, and maintained. Dangerous machines must be well protected.
- The equipment must be clean and well-maintained. All moving parts that could cause injuries must be effectively protected. A maintenance program must be implemented for all safety and protection devices.

- Where appropriate, emergency stop buttons must be clearly and effectively identified.
- Portable heating devices must be positioned securely.
- Cranes, pressure vessels, boilers, and forklifts must be regularly inspected, maintained, and documented.
- Plumbing, including steam pipes, compressed air pipes, tanks, and hot water pipes, should be inspected regularly and maintained in good condition.
- Work permit programs shall be implemented for electrical work, steam pipes, compressed air pipes, tank inlet, welding, and degradation of fire safety equipment.
- Explosion-proof equipment must be used in areas where flammable materials are stored.

3.6 Electrical Safety

- Only trained personnel should be authorized to work with electricity, with all electrical systems maintained to avoid danger. Maintenance should never be carried out while the equipment is running unless there is no alternative.
- All portable electrical equipment must be tested and checked annually by a qualified person.
- All portable electrical equipment must be grounded and connected securely to the socket.
- Power sources must be unobstructed, with warning signs, properly maintained, and protected from unauthorized access.
- No electrical wires should be exposed.
- Only waterproof devices and sources may be used outdoors.

3.7 Manual Handling of Loads

- No employee may be required to lift, carry, push, or pull any load that could cause injury. When making this decision, the individual's capabilities

must be taken into account, as well as the nature of the load, task, and environment.

- Whenever possible, manual handling should be avoided, using mechanical handling equipment. Task rotation should be applied whenever repetitive strain injuries may pose a risk.

3.8 Risk Assessment at Work

- Whenever risks are not adequately controlled by other means, the employer must provide appropriate Personal Protective Equipment (PPE), free of charge to the worker.
- The employer must ensure that the equipment is clean, maintained, and used.
- Metal mesh gloves must be used when using electric cutting machines during the cutting process.
- Work risks must be assessed, identified, and communicated to workers.
- Signs warning of dangerous areas must be marked.
- Workers must be trained to use personal protective equipment.
- Signs of mandatory use of Personal Protective Equipment must be posted in places where the equipment is mandatory.
- The company must promote the execution of tests in places where high levels of exposure to physical, chemical, and biological risks are expected.

3.9 Environment

FELPINTER- Indústrias Têxteis S.A. aims to actively and continuously reduce the negative environmental aspects of its processes and operations, based on reducing emissions to air and water, reducing waste production, applying cleaner technologies and using products that are less harmful to the environment and increasing energy efficiency, both in terms of heat and electricity.

3.9.1 Waste Disposal

- The company must identify the sources of waste and develop a procedure for their elimination.

- Hazardous waste must be identified with labels and properly packaged. Disposal records must be maintained.
- Hazardous waste containers must be in good condition.
- Hazardous waste must be stored in safe areas designated for this purpose.

3.9.2 Air Emissions

- The company must identify sources of air emissions and monitor emissions following regulatory requirements.

3.9.3 Industrial Wastewater Discharge

- The supplier must identify sources of wastewater discharge and monitor the discharge in accordance with regulatory requirements.
- Maintenance programs and action procedures must be developed and implemented for the treatment of wastewater at facilities.
- Local authorities responsible for wastewater discharge must grant appropriate or authorized licenses.

4. Child labor

FELPINTER Indústrias Têxteis SA does not use any type of forced or compulsory labor or child labor. It does not employ individuals under the age permitted to perform a job, established by the regulations of the place where it will be carried out and, in any case, under the age of 18, except when expressly provided for by international conventions and local legislation.

5. Pay and Working Hours

The remuneration and benefits of FELPINTER Indústrias Têxteis SA workers meet the requirements of established laws.

Regarding working hours, the company complies with national legislation.

Working Hours must be documented and communicated to workers.

Compliance with attendance and punctuality duties, as well as the normal working period, is verified by a time recording system, through fingerprint identification.

If there is a need for the company to ask an employee to stay beyond normal working hours, a request will be made by Management, however, all company employees are assured that working beyond normal working hours will be done on a voluntary basis and if overtime is worked, it will be paid in accordance with the Collective Bargaining Agreement.

Under no circumstances are workers asked or required to take work home.

6. Non-discrimination – Equal Opportunities

FELPINTER – Indústrias Têxteis SA is committed to offering the same work and professional advancement opportunities to all employees.

Those in charge of each department must ensure that at all stages of the employment relationship, such as hiring, training, remuneration, promotions, transfers and termination, workers are treated according to their ability to meet the requirements of their jobs, avoiding any form of discrimination, especially arising from race, gender, sexual option, social and personal position, physical and health conditions, disability, age, nationality, religion and/or personal convictions, pregnancy, trade union membership, political or ideological opinion, or any other condition that promotes discriminatory acts.

No worker should face, be threatened with, or receive disciplinary action or dismissal based on discrimination.

Felpinter fully subscribes to the Declaration of Human Rights.

7. Assaults and harassment

No worker may be subjected to physical, sexual or psychological harassment or abuse.

Any type of harassment or aggressive behavior, related to race, sex, or other personal characteristics, which has the objective and effect of violating the dignity of the person against whom these abuses or behaviors are directed, inside or outside the premises, is considered unacceptable. of work. In addition to the above, the practice of sexual harassment is expressly prohibited and unacceptable.

If the employee considers himself a victim of any embarrassment of this type or is aware of someone who has been through this situation, he or she must inform his or her immediate superior or Human Resources. You can also submit the incident in writing to: stopit@felpinter.pt or through the suggestion boxes available next to the time clocks.

8. Business Ethics

FELPINTER's Indústrias Têxteis S.A. fundamental values are partnership, trust, initiative, availability, and service excellence. The principles of honesty, integrity, and mutual respect, which reinforce trust, characterize all aspects of our business activity.

In this sense, we make the following assumptions:

- Treat Customers with professionalism, respect, and loyalty;
- Respect the privacy of our Customers' personal information and act appropriately and quickly about complaints. Honor contractual commitments concluded with Customers and present honest budgets adapted to their needs;
- Compete fairly in the market, ensuring full compliance with all competition laws and regulations that govern our operations;
- FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. condemns any acts of extortion and bribery in which compensation or benefits are offered or accepted that influence the behavior of others to obtain advantages for themselves or the company;

- If there are no conflicts of interest, Management, and employees must not intervene in decision-making processes that involve, directly or indirectly, organizations with which they collaborate or have collaborated or people with whom they are linked by ties of family or friendship;
- FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. actively acts against all forms of corruption, active or passive, and related infractions, paying special attention to any form of payments, favors, and complicities that may lead to the creation of illicit advantages;
- Workers must act in accordance with constitutional principles and the law, as well as in harmony with the legitimate instructions of hierarchical superiors;
- FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. employees are encouraged to submit any reports of general, operational, or financial irregularities and/or violations of this Business Ethics Policy. Complaints can be made to your direct superior or Human Resources. FELPINTER Indústrias Têxteis S.A. strictly prohibits any form of retaliation against anyone who, in good faith, files a complaint, reports a suspicion, provides information, or otherwise assists in an investigation or proceeding relating to conduct that, in its opinion, may reasonably appear to be a violation of the Business Ethics Policy.

9. External Relations

FELPINTER Indústrias Têxteis SA and its employees must maintain and enrich their relationships with all categories of interested parties acting in good faith, with loyalty, rectitude, transparency, and with due respect for the company's fundamental values.

Customers

FELPINTER Indústrias Têxteis SA aims to fully satisfy the expectations of the end customer. Everyone, including management, and other employees, is expected to act in a way that exceeds customer expectations and continually improves the quality of products and services.

It is essential to FELPINTER Indústrias Têxteis SA that its customers are treated fairly and honestly.

FELPINTER Indústrias Têxteis SA in its relations and contact with customers must avoid undue discrimination and must not unduly use its contractual power to harm any customer.

Suppliers

Suppliers play a fundamental role in advancing the Company's global structural competitiveness.

To constantly guarantee the highest level of customer satisfaction, FELPINTER Indústrias Têxteis SA selects suppliers through the use of appropriate and objective methods that take into account, in addition to quality, innovation, costs, and services offered, social performance and the values present in the Code.

ANNEX 1

Parenting Law

Parenting

Article 33

Parenting

- 1 - Motherhood and fatherhood constitute eminent social values.
- 2 - Workers have the right to the protection of society and the State when carrying out their irreplaceable actions concerning the exercise of parenthood.

Article 33-A

References

- 1 - All references made in this subsection to the mother and father are considered to be made to holders of parental rights, except those resulting from their biological condition.
- 2 - The holder of parental rights who falls within the provisions of paragraphs a) or b) of paragraph 1 of article 36 shall enjoy exclusive parental leave from the mother, while the other holder of parental rights shall enjoy exclusive leave from the father.
- 3 - In situations of adoption by same-sex couples, the provisions of articles 44 and 64 apply.

Article 34

Coordination with the social protection regime

- 1 - Social protection in the situations provided for in this subsection, namely the schemes granting social benefits for different periods of parental leave, is set out in specific legislation.
- 2 - For the provisions of this subsection, periods of granting of corresponding social benefits, attributed to one of the parents within the scope of the solidarity subsystem and the social security pension system or other social security system, are considered equivalent to periods of parental leave. mandatory social protection.

Article 35

Parenting protection

- 1 - Parenting protection is achieved through the attribution of the following rights:
 - a) Leave in a situation of clinical risk during pregnancy;
 - b) License to travel to a hospital located outside the island of residence to deliver a baby;
 - c) Leave for termination of pregnancy;
 - d) Parental leave, in any form;
 - e) Adoption leave;
 - f) Exemption from work by pregnant, postpartum, or breastfeeding workers, for reasons of protecting their safety and health, and their companion, when traveling between islands in the autonomous regions.
 - g) Complementary parental leave in any form;
 - h) Exemption from work by pregnant, postpartum, or breastfeeding workers, for reasons of protecting their safety and health;

- i) Waiver for prenatal consultation;
- j) Waiver for assessment for adoption;
- k) Exemption for breastfeeding or lactation;
- l) Absences to care for a child;
- m) Absences to assist a grandchild;
- n) Childcare leave;
- o) Leave to care for a child with a disability, chronic illness, or oncological illness;
- p) Part-time work of a worker with family responsibilities;
- q) Flexible working hours for workers with family responsibilities;
- r) Exemption from providing work under an adaptability regime;
- s) Exemption from additional work;
- t) Exemption from working at night.

2 - The rights provided for in the previous paragraph only apply, after the birth of the child, to parent workers who are not prevented or completely inhibited from exercising parental authority, except the mother's right to take 14 weeks of initial parental leave and the regarding protection during breastfeeding.

Article 35-A

Prohibition of discrimination in the exercise of maternity and paternity rights

1 - Any form of discrimination based on the exercise by workers of their maternity and paternity rights is prohibited.

2 - The prohibition in paragraph 1 includes, in particular, remuneration discrimination related to the granting of attendance and productivity bonuses, as well as unfavorable impacts in terms of career progression.

Article 36

Concepts regarding parental protection

1 - Within the scope of the parental protection regime, the following definitions apply:

- a) Pregnant worker, a pregnant worker who informs the employer of her condition, in writing, with the presentation of a medical certificate;
- b) Postpartum worker, worker giving birth and during a period of 120 days following childbirth who informs the employer of her condition, in writing, with presentation of a medical certificate or birth certificate of the child;
- c) Breastfeeding worker, the worker who breastfeeds her child and informs the employer of her condition, in writing, with the presentation of a medical certificate.

2 - The parental protection regime is still applicable as long as the employer is aware of the situation or relevant facts.

Article 37

Leave in a situation of clinical risk during pregnancy

1 - In a situation of clinical risk for the pregnant worker or the unborn child, preventing the exercise of functions, regardless of the reason that determines this impediment and whether or not it is related to the conditions under which work is

provided if the employer does not provide the carrying out an activity compatible with her status and professional category, the worker is entitled to leave for the period that, according to medical prescription, is considered necessary to prevent the risk, without prejudice to the initial parental leave.

2 - For the purpose set out in the previous paragraph, the worker informs the employer and presents a medical certificate indicating the expected duration of the leave, providing this information 10 days in advance or, in case of urgency proven by the doctor, as soon as possible.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a very serious offense.

Article 37-A

License to travel to a hospital located outside the island of residence to deliver a baby

1 - Pregnant workers who travel to a hospital located outside their island of residence to deliver a baby, due to the unavailability of technical and human resources on the island of residence, are entitled to leave for the period that, by medical prescription, is considered necessary and appropriate to travel for that purpose, without prejudice to the initial parental leave.

2 - For the purpose set out in paragraph 1, the worker informs the employer and presents a medical certificate indicating the expected duration of the leave, providing this information 10 days in advance or, in case of urgency proven by the doctor, as soon as possible.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a very serious offense.

Article 38

Leave for termination of pregnancy

1 - In the event of termination of pregnancy, the worker is entitled to leave lasting between 14 and 30 days.

2 - For the purpose set out in the previous paragraph, the worker informs the employer and presents, as soon as possible, a medical certificate indicating the period of leave.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a very serious offense.

Article 39

Parental leave modalities

Parental leave comprises the following modalities:

- a) Initial parental leave;
- b) Initial parental leave exclusive to the mother;
- c) Initial parental leave to be taken by the father if the mother is unable to do so;
- d) Exclusive parental leave for the father.

Article 40

Initial parental leave

1 - Working mothers and fathers are entitled, upon the birth of a child, to initial parental leave of 120 or 150 consecutive days, which they can share after the birth, without prejudice to the mother's rights referred to in the following article.

2 - The license referred to in the previous paragraph can be enjoyed simultaneously by the parents between 120 and 150 days.

3 - The leave referred to in paragraph 1 is increased by 30 days, in the case that each of the parents enjoys, exclusively, a period of 30 consecutive days, or two periods of 15 consecutive days, after the period of mandatory use by the mother referred to in paragraph 2 of the following article.

4 - In the case of multiple births, the period of leave provided for in the previous paragraphs is increased by 30 days for each twin in addition to the first.

5 - In a situation where the child is hospitalized immediately after the recommended period of postpartum hospitalization, due to the need for special medical care for the child, the leave referred to in paragraph 1 is increased by the period of hospitalization, up to the maximum limit 30 days, without prejudice to the provisions of paragraphs 3 and 4.

6 - In the situations referred to in paragraph 5 in which the birth occurs up to and including 33 weeks, the leave referred to in paragraph 1 is increased by the entire period of hospitalization.

7 - Without prejudice to the provisions of paragraph 6, in situations where the birth occurs up to and including 33 weeks, the leave referred to in paragraph 1 is increased by 30 days.

8 - In case of shared leave, the mother and father inform their respective employers, up to seven days after the birth, after the end of the hospitalization period referred to in paragraphs 5 and 6 or the 30 days established in paragraph 7, the beginning and end of the periods to be enjoyed by each parent, submitting, for this purpose, a joint statement or, when applicable, a statement from the other parent stating that they carry out professional activity.

9 - Whether a mother and father who work in the same company, which is a micro-enterprise, can take initial parental leave simultaneously depends on the employer.

10 - If parental leave is not shared by the mother and father, and without prejudice to the mother's rights referred to in the following article, the parent who takes the leave informs the respective employer, up to seven days after the birth, of the duration of the leave and the beginning of the respective period, attaching a statement from the other parent stating that he or she carries out the professional activity and that he or she does not take initial parental leave.

11 - In the absence of the declaration referred to in paragraph 8, the leave is taken by the mother.

12 - In the event of hospitalization of the child or parent who is taking the leave provided for in paragraphs 1, 2, or 3 during the period after birth, the period of leave is suspended, at the parent's request, for the period duration of hospitalization.

13 - The increase in leave provided for in paragraphs 5, 6, and 7 and the suspension of leave provided for in paragraph 12 are made using communication to the employer, accompanied by a statement issued by the hospital establishment.

14 - The situation of suspension of the license in the event of the child's hospitalization, provided for in paragraph 12, does not apply to the situations or during the periods provided for in paragraphs 5 and 6.

15 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 or 11 constitutes a very serious offense.

Article 41

Exclusive parental leave periods for the mother

1 - The mother can take up to 30 days of initial parental leave before giving birth.

2 - It is mandatory for the mother to take six weeks of leave following the birth.

3 - The worker who intends to take part in the leave before giving birth must inform the employer of this purpose and present a medical certificate indicating the expected date of birth, providing this information 10 days in advance or, in case of urgency proven by the doctor, as soon as possible.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

Article 42

Initial parental leave is to be taken by one parent if the other is unable to do so

1 - The father or mother is entitled to leave, with the duration referred to in paragraphs 1, 3, 4, 5, 6, or 7 of article 40, or the remaining period of the leave, in the following cases:

- a) Physical or mental incapacity of the parent taking the leave, while it continues;
- b) Death of the parent taking the leave.

2 - The full duration of the license referred to in paragraph 3 of article 40 is only valid if the conditions set out therein are met, at the date of the facts referred to in paragraph 1.

3 - In the event of the death or physical or mental incapacity of the mother, the initial parental leave to be taken by the father has a minimum duration of 30 days.

4 - In the event of death or physical or mental incapacity of a non-working mother within 120 days of giving birth, the father is entitled to leave in accordance with paragraph 1, with the necessary adaptation, or the previous number.

5 - For the provisions of the previous paragraphs, the father informs the employer as soon as possible and, depending on the situation, presents a supporting medical certificate or death certificate and, if applicable, declares the period of leave already taken by the mother.

6 - Violation of the provisions of paragraphs 1 to 4 constitutes a very serious offense.

Article 43

Father's exclusive parental leave

- 1 - It is mandatory for the father to take parental leave of 20 working days, consecutive or interpolated, in the six weeks following the birth of the child, five of which must be taken consecutively immediately after this.
- 2 - After taking the leave provided for in paragraph 1, the father is also entitled to five working days of leave, consecutive or interpolated, as long as they are taken simultaneously with the mother's initial parental leave.
- 3 - In the case of multiple births, two days are added to the leave provided for in the previous paragraphs for each twin in addition to the first.
- 4 - For the provisions of the previous paragraphs, the worker must notify the employer as far in advance as possible which, in the case provided for in paragraph 2, must not be less than five days.
- 5 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 3 constitutes a very serious offense.

Article 44

Adoption leave

- 1 - In the case of the adoption of a child under 15 years of age, the prospective adopter is entitled to the license referred to in paragraphs 1 to 3 of Article 40.
- 2 - In the case of multiple adoptions, the period of leave referred to in the previous paragraph is increased by 30 days for each adoption beyond the first.
- 3 - If there are two candidate adopters, the license must be taken in accordance with paragraphs 1 to 3 of Article 40.
- 4 - A prospective adopter is not entitled to a license in the case of adopting a child of their spouse or of a person with whom they live in a de facto union.
- 5 - In the event of incapacity or death of the candidate to adopt during the leave, the surviving spouse, who is not a candidate to adopt and with whom the adoptee lives in shared living and dining, is entitled to leave corresponding to the period not taken or to a minimum of 14 days.
- 6 - The license begins upon judicial or administrative trust, in accordance with the legal regime of adoption.
- 7 - When the administrative trust consists of confirming that the child remains in the adopter's care, the latter is entitled to leave for the remaining period, provided that the date on which the child became in his or her care occurred before the end of parental leave. initial.
- 8 - In the event of hospitalization of the prospective adopter or adoptee, the period of leave is suspended for the duration of the hospitalization, and the candidate must communicate this fact to the employer, presenting a supporting statement issued by the hospital establishment.
- 9 - In case of sharing the license, prospective adopters inform their respective employers, 10 days in advance or, in case of proven urgency, as soon as possible, providing proof of the adoptee's judicial or administrative trust and age of this, the beginning and end of the periods to be enjoyed by each person, submitting a joint declaration for this purpose.

10 - If the adoption leave is not shared, the prospective adopter who takes the leave informs the respective employer, within the deadlines referred to in the previous paragraph, of the duration of the leave and the beginning of the respective period.

11 - Violation of the provisions of paragraphs 1 to 3, 5, 7, or 8 constitutes a very serious offense.

Article 45

Waiver for assessment for adoption

To assess adoption, workers are entitled to three exemptions from work to travel to social security services or receive technicians at their home and must present due justification to the employer.

Article 46

Waiver for prenatal consultation

1 - Pregnant workers have the right to be released from work for prenatal consultations, for the time and number of times necessary.

2 - The worker must, whenever possible, attend prenatal consultations outside of working hours.

3 - Whenever prenatal consultation is only possible during working hours, the employer may require the employee to present proof of this circumstance and to carry out the consultation or declare the same facts.

4 - For the purposes of the previous paragraphs, preparation for childbirth is equated to a prenatal consultation.

5 - The father is entitled to three time off from work to accompany the pregnant woman to prenatal appointments.

6 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 46-A

Waiver for medically assisted procreation consultation

1 - The worker is entitled to three time off from work for consultations within the scope of each cycle of medically assisted procreation (PMA) treatments.

2 - The employer may require the employee to present proof of this circumstance and to carry out the consultation or declaration of the same facts.

3 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 47

Exemption for breastfeeding or lactation

1 - A mother who breastfeeds her child has the right to be released from work for that purpose, for as long as breastfeeding lasts.

2 - If there is no breastfeeding, as long as both parents carry out professional activities, either or both of them, depending on a joint decision, are entitled to exemption for breastfeeding, until the child is one year old.

3 - Daily leave for breastfeeding or nursing is taken in two distinct periods, with a maximum duration of one hour each, unless another regime is agreed with the employer.

4 - In the case of multiple births, the exemption referred to in the previous paragraph is increased by an additional 30 minutes for each twin in addition to the first.

5 - If either parent works part-time, the daily allowance for breastfeeding or breastfeeding is reduced in proportion to the respective normal working period, and cannot be less than 30 minutes.

6 - In the situation referred to in the previous paragraph, daily leave is taken in a period not exceeding one hour and, if applicable, in a second period of the remaining duration, unless another regime is agreed with the employer.

7 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 48

Exemption procedure for breastfeeding or lactation

1 - For exemption for breastfeeding, the worker informs the employer, 10 days in advance of the start of the exemption, that she breastfeeds the child, and must present a medical certificate if the exemption extends beyond the first year of the child's life.

2 - For exemption from breastfeeding, the parent must:

- a) Notify the employer that you are breastfeeding the child, 10 days in advance of the start of the layoff;
- b) Present a document stating the joint decision;
- c) State the period of exemption enjoyed by the other parent, if applicable;
- d) Proof that the other parent carries out a professional activity and, if he or she is an employee, that he or she has informed the respective employer of the joint decision.

Article 49

Lack of childcare

1 - The worker may be absent from work to provide urgent and essential assistance, in the event of illness or accident, to a child under 12 years of age or, regardless of age, to a child with a disability or chronic illness, up to 30 days a year or throughout the period of possible hospitalization.

2 - The worker may miss work for up to 15 days per year to provide urgent and essential assistance in the event of illness or accident to a child aged 12 or over who, if they are older, is part of their family.

3 - To the periods of absence provided for in the previous paragraphs, one day is added for each child in addition to the first.

4 - The possibility of absence provided for in the previous paragraphs cannot be exercised simultaneously by the father and the mother.

5 - To justify absence, the employer may require the employee to:

- a) Proof of the urgent and essential nature of the assistance;
- b) Declaration that the other parent has a professional activity and is not absent for the same reason or is unable to assist;
- c) In case of hospitalization, a supporting statement is issued by the hospital establishment.

6 - In the case referred to in paragraph 3 of the following article, the father or mother informs their employer of the assistance in question, with their right referred to in paragraphs 1 or 2 being reduced accordingly.

7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 3 constitutes a serious offense.

Article 50

Lack of care for grandson

1 - The worker may be absent for up to 30 consecutive days, following the birth of a grandchild who lives with him/her at the same table and room and who is the child of a teenager under the age of 16.

2 - If there are two holders of the right, there is only room for one period of absence, to be taken by one of them, or by both part-time or in successive periods, according to a joint decision.

3 - The worker may also be absent, replacing their parents, to provide urgent and essential assistance, in the event of illness or accident, to a minor grandchild or, regardless of age, with a disability or chronic illness.

4 - For paragraphs 1 and 2, the employee informs the employer five days in advance, declaring that:

- a) Your grandson lives with you in a communal household;
- b) The grandson is the child of a teenager under the age of 16;
- c) The worker's spouse carries out a professional activity or is physically or mentally unable to take care of the grandchild or does not live in shared living quarters with the grandchild.

5 - The provisions of this article apply to the adolescent's guardian, to a worker who has been granted judicial or administrative trust, as well as to their spouse or partner.

6 - In the case referred to in paragraph 3, the worker informs the employer, within the period set out in paragraphs 1 or 2 of article 253, stating:

- a) The urgent and essential nature of the assistance;
- b) That the parents are workers and are not absent for the same reason or are unable to assist, as well as that no other family member of the same degree is absent for the same reason.

7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 3 constitutes a serious offense.

Article 51

Supplementary parental leave

1 - Fathers and mothers have the right, to care for a child or adoptee aged no more than six years, to supplementary parental leave, in any of the following forms:

- a) Extended parental leave, for three months;
- b) Part-time work for 12 months, with a normal working period equal to half the full-time;
- c) Interspersed periods of extended parental leave and part-time work in which the total duration of absence and reduced working time is equal to normal working periods of three months;
- d) Absences interpolated from work with a duration equal to normal working periods of three months, as long as they are provided for in a collective labor regulation instrument.

2 - The father and mother may enjoy any of the modalities referred to in the previous paragraph consecutively or up to three interpolated periods, with one parent not being allowed to overlap the rights of the other.

3 - If both parents wish to take leave simultaneously and are working for the same employer, the latter may postpone the leave of one of them based on imperative requirements linked to the operation of the company or service, provided that the respective reasons are provided in writing.

4 - During the period of complementary parental leave in any form, the worker may not carry out any other activity incompatible with the respective purpose, namely subordinate work or continuous provision of services outside their habitual residence.

5 - The exercise of the rights referred to in the previous paragraphs depends on information about the desired modality and the beginning and end of each period, sent in writing to the employer 30 days in advance of its beginning.

6 - Violation of the provisions of paragraphs, 1, 2, or 3 constitutes a serious offense.

Article 52

Child care leave

1 - After exhausting the right referred to in the previous article, parents are entitled to leave to care for their children, consecutively or interpolated, up to a limit of two years.

2 - In the case of a third child or more, the leave provided for in the previous paragraph has a limit of three years.

3 - The worker is entitled to leave if the other parent carries out a professional activity or is prevented or completely inhibited from exercising parental authority.

4 - If there are two holders, the license can be enjoyed by either of them or by both in successive periods.

5 - During the period of childcare leave, the worker may not carry out any other activity incompatible with the respective purpose, namely subordinate work or continuous provision of services outside their habitual residence.

6 - To exercise the right, the worker informs the employer, in writing and 30 days in advance:

- a) The beginning and end of the period in which you intend to enjoy the license;
- b) That the other parent has a professional activity and is not on leave at the same time, or is prevented or completely inhibited from exercising parental authority;
- c) That the minor lives with him in communion of table and dwelling;
- d) That the maximum duration of the license has not been exhausted.

7 - In the absence of any indication to the contrary by the employee, the leave lasts for six months.

8 - The provisions of paragraph 6 apply to the extension of the leave period by the employee, within the limits set out in paragraphs 1 and 2.

9 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a serious offense.

Article 53

Leave to care for a child with a disability, chronic illness, or cancer

1 - Parents are entitled to leave for a period of up to six months, extendable for up to four years, to care for a child with a disability, chronic illness, or cancer.

2 - If the child with a disability, chronic illness, or oncological illness is 12 years of age or older, the need for assistance is confirmed by a medical certificate.

3 - The license provided for in paragraph 1 may be extended up to a maximum of six years, in situations where the assistance needs to be extended, confirmed by a medical certificate.

4 - The maximum limit defined in paragraph 3 is not applicable in the case of children with a prolonged terminal illness, confirmed by a medical certificate.

5 - The regime set out in paragraphs 3 to 8 of the previous article applies to the license provided in paragraphs 1, 3, and 4.

6 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 3, or 4 constitutes a serious offense.

Contains changes to the following diplomas:

- Law No. 90/2019, of 04/09

Consult previous versions of this article:

-1st version: Law no. 7/2009, of 12/02

Article 54

Reduction in working time to care for a minor child with a disability or chronic illness

1 - Parents of a minor with a disability or chronic illness, aged no more than one year, are entitled to a five-hour reduction in the normal weekly working period, or other special working conditions, to care for their child.

2 - There is no place to exercise the right referred to in the previous paragraph when one of the parents does not carry out a professional activity and is not prevented or completely inhibited from exercising parental authority.

3 - If both parents hold the right, the reduction in the normal working period can be used by either or both of them in successive periods.

4 - The employer must adapt the working hours resulting from the reduction in the normal working period taking into account the worker's preference, without prejudice to imperative requirements of the company's operation.

5 - The reduction of the normal weekly working period does not imply a reduction in rights enshrined in law, except concerning remuneration, which is only due to the extent that the reduction, each year, exceeds the number of absences replaceable by loss of enjoyment of vacation days.

6 - To reduce the normal weekly working period, the worker must inform the employer of their intention 10 days in advance, as well as:

- a) Present a medical certificate proving the disability or chronic illness;
- b) Declare that the other parent has a professional activity or is prevented or completely inhibited from exercising parental authority and, if applicable, that he or she does not exercise this right at the same time.

7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 3, 4, or 5 constitutes a serious offense.

Article 55

Part-time job of worker with family responsibilities

1 - Workers with a child under 12 years of age or, regardless of age, a child with a disability or chronic illness who lives with them in the same room and board have the right to work part-time.

2 - The right can be exercised by either parent or both in successive periods, after complementary parental leave, in any of its forms.

3 - Unless otherwise agreed, the normal period of part-time work corresponds to half that of full-time work in a comparable situation and, depending on the employee's request, is performed daily, in the morning or afternoon, or three days a week.

4 - Part-time work may be extended for up to two years or, in the case of a third child or more, three years, or even, in the case of a child with a disability or chronic illness, four years.

5 - During the period of part-time work, the employee may not carry out any other activity incompatible with the respective purpose, namely subordinate work or continuous provision of services outside their habitual residence.

6 - The provision of part-time work ceases at the end of the period for which it was granted or at the time of its extension, with the worker resuming full-time work.

7 - Workers who choose to work part-time under the terms of this article cannot be penalized in terms of assessment and career progression.

8 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 56

Flexible hours for workers with family responsibilities

1 - Workers with a child under 12 years of age or, regardless of age, a child with a disability or chronic illness who lives with him or her in the same room and board

have the right to work under flexible working hours, and the right can be exercised by either parent or both.

2 - Flexible working hours are defined as those in which the worker can choose, within certain limits, the starting and ending times of the normal daily working period.

3 - The flexible schedule, to be drawn up by the employer, must:

a) Contain one or two periods of mandatory presence, with a duration equal to half the normal daily working period;

b) Indicate the periods for the beginning and end of normal daily work, each lasting no less than one-third of the normal daily work period, this duration may be reduced to the extent necessary so that the schedule is contained within the operating period of the establishment;

c) Establish a rest period of no more than two hours.

4 - Workers working on a flexible working schedule may work up to six consecutive hours and up to ten hours of work each day and must complete the corresponding normal weekly working period, on average over every four weeks.

5 - Workers who choose to work under flexible working hours, under the terms of this article, cannot be penalized in terms of assessment and career progression.

6 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a serious offense.

Article 57

Authorization to work part-time or on a flexible schedule

1 - Workers who wish to work part-time or on a flexible working schedule must request this from the employer, in writing, 30 days in advance, with the following information:

a) Indication of the expected deadline, within the applicable limit;

b) Declaration stating:

i) That the minor lives with him in communion of table and dwelling;

ii) In part-time work, where the maximum duration has not been exhausted;

iii) In the part-time work regime, the other parent has a professional activity and is not at the same time in a part-time work situation or is prevented or completely inhibited from exercising parental authority;

c) The intended method of organizing part-time work.

2 - The employer may only refuse the request based on imperative requirements of the company's operation, or on the impossibility of replacing the employee if he or she is indispensable.

3 - Within 20 days from receipt of the request, the employer communicates its decision to the employee in writing.

4 - If the employer intends to refuse the request, the employer indicates in the communication the basis for the intention to refuse, and the employee may present, in writing, an assessment within five days of receipt.

5 - Within five days following the end of the period for assessment by the employee, the employer sends the process for assessment by the competent entity in the area of equal opportunities between men and women, with a copy of the request, the basis for the intention to refuse it and the employee appreciation.

6 - The entity referred to in the previous number, within 30 days, notifies the employer and the employee of its opinion, which is considered favorable to the employer's intention if it is not issued within that period.

7 - If the opinion referred to in the previous paragraph is unfavorable, the employer may only refuse the request after a court decision that recognizes the existence of a justifying reason.

8 - The employer is considered to accept the employee's request in its precise terms:

a) If you do not communicate your intention to refuse within 20 days of receiving the request;

b) If having communicated the intention to refuse the request, he does not inform the employee of the decision on the same within five days following the notification referred to in paragraph 6 or, as the case may be, at the end of the period established in that paragraph;

c) If you do not submit the process for consideration by the competent entity in the area of equal opportunities between men and women within the deadline set out in paragraph 5.

9 - The provisions for the initial request apply to the extension request.

10 - Violation of the provisions of paragraphs 2, 3, 5, or 7 constitutes a serious offense.

Article 58

Exemption from some forms of organization of working time

1 - Pregnant, postpartum, or breastfeeding workers have the right to be exempt from working during working hours organized in accordance with an adaptability regime, time bank, or concentrated schedule.

2 - The right referred to in the previous paragraph applies to either parent in the case of breastfeeding, when the provision of work under the regimes referred to therein affects its regularity.

3 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 59

Exemption from additional work

1 - Pregnant workers, as well as workers with children under 12 months of age, are not obliged to provide additional work.

2 - The worker is not obliged to provide additional work for the entire duration of breastfeeding if this is necessary for her health or that of the child.

3 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 60

Exemption from night shift work

1 - The worker has the right to be exempt from work between 8 pm on one day and 7 am on the following day:

a) During a period of 112 days before and after birth, at least half of which before the expected date of birth;

- b) During the remaining period of pregnancy, if necessary for your health or that of the unborn child;
 - c) For the entire duration of breastfeeding, if necessary for your health or that of the child.
- 2 - The worker exempted from night work must be assigned, whenever possible, a compatible daytime work schedule.
- 3 - The worker is dismissed from work whenever it is not possible to apply the provisions of the previous paragraph.
- 4 - A worker who wishes to be exempt from night work must inform the employer and present a medical certificate, in the case of paragraph b) or c) of paragraph 1, 10 days in advance.
- 5 - In an emergency situation proven by the doctor, the information referred to in the previous paragraph can be provided regardless of the deadline.
- 6 - Without prejudice to the provisions of the previous paragraphs, exemption from night work must be determined by an occupational doctor whenever he, within the scope of monitoring workers' health, identifies any risk for pregnant, postpartum, or breastfeeding workers.
- 7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 3 constitutes a serious offense.

Article 61

Training for professional reintegration

The employer must allow the worker after leave to care for a child or to care for a person with a disability or chronic illness, to participate in training and professional updating actions, to promote their full professional reintegration.

Article 62

Protection of the safety and health of pregnant, postpartum, or breastfeeding workers

- 1 - Pregnant, postpartum, or breastfeeding workers have the right to special safety and health conditions in the workplace, to avoid exposure to risks to their safety and health, in accordance with the following paragraphs.
- 2 - Without prejudice to other obligations provided for in special legislation, in an activity likely to present a specific risk of exposure to agents, processes, or working conditions, the employer must carry out an assessment of the nature, degree, and duration of exposure of a pregnant worker or woman who has recently given birth or breastfeeding, in order to determine any risk to their safety and health and the repercussions on pregnancy or breastfeeding, as well as the measures to be taken.
- 3 - In the cases referred to in the previous paragraph, the employer must take the necessary measures to avoid exposing the worker to these risks, namely:
- a) Adapt working conditions;
 - b) If the adaptation referred to in the previous paragraph is impossible, excessively time-consuming, or too costly, assign the worker other tasks compatible with her status and professional category;

c) If the measures referred to in the previous paragraphs are not viable, exempt the worker from working for the necessary period.

4 - Without prejudice to the rights to information and consultation provided for in special legislation, pregnant, postpartum, or breastfeeding workers have the right to be informed, in writing, of the results of the assessment referred to in paragraph 2 and of the protection measures adopted.

5 - Pregnant, postpartum, or breastfeeding workers are prohibited from carrying out activities whose assessment has revealed risks of exposure to agents or working conditions that endanger their safety or health or the development of the unborn child.

6 - Activities likely to present a specific risk of exposure to agents, processes, or working conditions referred to in paragraph 2, as well as the agents and working conditions referred to in the previous paragraph, are determined in specific legislation.

7 - Pregnant, postpartum, or breastfeeding workers, or their representatives, have the right to request an inspection action from the service with the inspection competence of the ministry responsible for the labor area, to be carried out with priority and urgency if the employer does not comply with the obligations arising therefrom. of this article.

8 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, 3, or 5 constitutes a very serious administrative offense and violation of the provisions of paragraph 4 constitutes a serious administrative offence.

Article 63

Protection in case of dismissal

1 - The dismissal of a pregnant worker, a worker who has recently given birth or is breastfeeding, or a worker taking parental leave requires a prior opinion from the competent entity in the area of equal opportunities between men and women.

2 - Dismissal due to a fact attributable to an employee who finds himself in any of the situations referred to in the previous paragraph is presumed to have been done without just cause.

3 - For the purposes of paragraph 1, the employer must send a copy of the process to the competent entity in the area of equal opportunities between men and women:

a) After the evidentiary procedures referred to in paragraph 1 of article 356, upon dismissal due to a fact attributable to the employee;

b) After the information and negotiation phase provided for in article 361, in collective dismissal;

c) After the consultations referred to in paragraph 1 of article 370, upon dismissal due to the termination of a job;

d) After the consultations referred to in article 377, upon dismissal due to unsuitability.

4 - The competent entity must communicate the opinion referred to in paragraph 1 to the employer and employee, within 30 days of receiving the process,

considering it in favor of dismissal when it is not issued within the aforementioned period.

5 - It is up to the employer to prove that he requested the opinion referred to in paragraph 1.

6 - If the opinion is unfavorable to dismissal, the employer can only do so after a court decision that recognizes the existence of a justifying reason, and the action must be brought within 30 days following notification of the opinion.

7 - Judicial suspension of dismissal is only not decreed if the opinion is in favor of dismissal and the court considers that there is a serious probability of verifying just cause.

8 - If the dismissal is declared unlawful, the employer cannot oppose the employee's reinstatement under the terms of no. 1 of article 392.º, and the employee is entitled, as an alternative to reinstatement, to compensation calculated in accordance with no. 3 of the aforementioned article.

9 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 6 constitutes a serious offense.

Article 64

Extension of rights attributed to parents

1 - The adopter, the guardian, the person to whom the minor's judicial or administrative trust is granted, as well as the spouse or the person in a de facto union with any of them or with the parent, as long as they live in common living and living together with the minor, benefits from the following rights:

- a) Exemption for breastfeeding;
- b) Complementary parental leave in any form, leave to care for a child and leave to care for a child with a disability or chronic illness;
- c) Failure to assist a child or grandchild;
- d) Reduction in working time to care for a minor child with a disability or chronic illness;
- e) Part-time work of a worker with family responsibilities;
- f) Flexible working hours for workers with family responsibilities.

2 - Whenever the exercise of the rights referred to in the previous paragraphs depends on a relationship of guardianship or judicial or administrative trust of the minor, the respective holder must, in order to exercise them, mention this capacity to the employer.

Article 65

Leave, absence, and layoff regime

1 - They do not determine the loss of any rights, except concerning remuneration, and absences from work resulting from:

- a) Leave in a situation of clinical risk during pregnancy;
- b) License to travel to a hospital located outside the island of residence to deliver a baby;
- c) Leave for termination of pregnancy;
- d) Parental leave, in any form;
- e) Adoption leave;

- f) Complementary parental leave in any form;
- g) Failure to care for a child;
- h) Failure to assist a grandchild;
- i) Exemption from working at night;
- j) Exemption from work by pregnant, postpartum, or breastfeeding workers, for reasons of protecting their safety and health;
- k) Exemption from assessment for adoption.
- l) Exemption from the companion of the pregnant woman, who is on one of the islands in the autonomous regions without a hospital unit, when she travels to the hospital unit where the birth will take place.

2 - Exemption for PMA or prenatal consultation, breastfeeding, or lactation does not result in loss of any rights and is considered an effective provision of work.

3 - Leave due to a situation of clinical risk during pregnancy, to travel to a hospital located outside the island of residence to give birth, for termination of pregnancy, for adoption and parental leave in any form:

- a) They suspend the enjoyment of vacations, and the remaining days must be taken after their end, even if this occurs in the following year;
- b) They do not affect the time already elapsed during the internship or action or training course, and the worker must only complete the missing period to complete it;
- c) Postpone the provision of evidence for progression in the professional career, which must take place after the end of the license.

4 - Parental leave and complementary parental leave, in any of its forms, through adoption, to care for a child and to care for a child with a disability, chronic illness, or oncological illness:

- a) They are suspended due to the worker's illness, if the worker informs the employer, presents a supporting medical certificate, and continues immediately after the cessation of this impediment;
- b) They cannot be suspended for the convenience of the employer;
- c) They do not prejudice the worker's right to access periodic information issued by the employer to all workers;
- d) They end with the cessation of the situation that gave rise to the respective leave, which must be communicated to the employer within five days.

5 - At the end of any situation of leave, absences, dismissal, or special work regime, the worker has the right to resume the contracted activity, and must, in the case provided for in paragraph d) of the previous paragraph, resume it in the first vacancy that occurs in the company or, if this is not the case, at the end of the period provided for the license.

6 - Leave to care for a child or to care for a child with a disability, chronic illness or oncological illness suspends the rights, duties, and guarantees of the parties to the extent that they presuppose the effective provision of work, namely remuneration, but does not affect the benefits complementary medical and medication assistance to which the worker is entitled.

7 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, 3, or 4 constitutes a serious offense.

ANNEX II

Minors' work

Minor work Article 66

General principles relating to the work of minors

1 - The employer must provide working conditions to minors that are appropriate to their age and development and that protect their safety, health, physical, mental, and moral development, education, and training, particularly preventing any risk resulting from their lack of experience or unawareness of existing or potential risks.

2 - The employer must, in particular, assess the risks related to work, before the minor starts it or before any important change in working conditions, focusing in particular on:

- a) Equipment and organization of the place and workstation;
- b) Nature, degree, and duration of exposure to physical, biological, and chemical agents;
- c) Choice, adaptation, and use of work equipment, including agents, machines, and devices and their respective use;
- d) Adaptation of work organization, work processes, or their execution;
- e) Degree of knowledge of the minor regarding the execution of the work, safety, and health risks, and prevention measures.

3 - The employer must inform the minor and their legal representatives of the risks identified and the measures taken to prevent them.

4 - Emancipation does not affect the application of standards relating to the protection of health, education, and training of minor workers.

5 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 3 constitutes a very serious offense.

Article 67 Professional training for minors

1 - The State must provide minors who have completed compulsory education with professional training appropriate to their preparation for active life.

2 - The employer must ensure the professional training of minors at his service, requesting the collaboration of the competent bodies whenever he does not have the means to do so.

3 - Minors are, in particular, guaranteed the right to leave without remuneration to attend a professional course that confers academic qualifications or an education and training course for young people, except when this is likely to cause serious harm to the company, and without prejudice to the rights of student workers.

4 - Minors who find themselves in the situation referred to in paragraph 1 of article 69 have the right to switch to part-time work, with, in the absence of agreement, the weekly duration of work being set at a number of hours that, added to the school or training duration, amounts to forty hours per week.

Article 68

Admission of a minor to work

- 1 - Only minors who have reached the minimum admission age, have completed compulsory education are enrolled and attending secondary education, and have physical and mental capabilities appropriate to the job may be admitted to work.
- 2 - The minimum age for admission to work is 16 years old.
- 3 - Minors under the age of 16 who have completed compulsory education or are enrolled and attending secondary education may perform light work consisting of simple, defined tasks that, by their nature, require physical or mental effort. or the specific conditions in which they are carried out, are not likely to harm him with regard to physical integrity, safety and health, school attendance, participation in guidance or training programs, ability to benefit from the instruction provided, or even his development physical, psychic, moral, intellectual and cultural.
- 4 - In a family business, minors under the age of 16 must work under the supervision and direction of a member of their household who is of legal age.
- 5 - The employer communicates to the service with the inspection competence of the ministry responsible for the labor area the admission of a minor carried out under paragraph 3, within the following eight days.
- 6 - Violation of the provisions of paragraphs 3 or 4 constitutes a serious administrative offense and violation of the provisions of the previous paragraph constitutes a minor administrative offense.

Article 69

Admission of minors without compulsory education, attendance at high school level of education, or without professional qualifications

- 1 - Minors under the age of 16 who have completed compulsory education or are enrolled and attending secondary education but do not have professional qualifications, or minors who are at least 16 years of age but have not completed schooling mandatory education, are not enrolled and attending secondary education or does not have a professional qualification may only be admitted to work provided that he or she attends a type of education or training that confers, depending on the case, compulsory education, professional qualification, or both.
- 2 - The provisions of the previous paragraph do not apply to minors who only work during school holidays.
- 3 - In the situation referred to in paragraph 1, the minor benefits from the status of a student worker, being exempt from work to attend classes lasting twice the duration provided for in paragraph 3 of article 90.
- 4 - The employer communicates to the service with the inspection competence of the ministry responsible for the labor area the admission of a minor carried out in accordance with paragraphs 1 and 2, within the subsequent eight days.
- 5 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a very serious administrative offense, a serious administrative offense constitutes a violation of the provisions of paragraph 3 and a minor administrative offense is the lack of communication provided for in the previous paragraph.

6 - In the case of admission of a minor under the age of 16 and without having completed compulsory education or being enrolled and attending high school level of education, the additional sanction of deprivation of the right to a subsidy or benefit granted by an entity is applied. or public service, for a period of up to two years.

Article 70

The ability of the minor to enter into an employment contract and receive remuneration

1 - An employment contract signed by a minor who has reached the age of 16 and has completed compulsory education or is enrolled and attending secondary education is valid unless written objection is made by his or her legal representatives.

2 - The contract signed by a minor who has not reached the age of 16, has not completed compulsory education, or is not enrolled and attending high school level of education is only valid with written authorization from their legal representatives.

3 - The minor can receive remuneration unless a written objection is made by his or her legal representatives.

4 - Legal representatives may declare opposition or revoke the authorization referred to in paragraph 2 at any time, with the act being effective 30 days after communication to the employer.

5 - In the case provided for in paragraphs 1 or 2, legal representatives may reduce the period provided for in the previous paragraph by up to half, on the basis that this is necessary to attend an educational establishment or professional training course.

6 - It constitutes a serious offense to pay remuneration to a minor if there is written opposition from their legal representatives.

Article 71

Termination of contract by minor

1 - The minor in the situation referred to in Article 69 who terminates the open-ended employment contract during training, or in an immediately subsequent period of equal duration, must compensate the employer for the direct cost of the training that he/she has incurred.

2 - The provisions of the previous paragraph are equally applicable if the minor terminates the fixed-term employment contract after the employer has proposed in writing to convert it into an open-ended contract.

Article 72

Protection of the safety and health of minors

1 - Without prejudice to the obligations established in special provisions, the employer must submit the minor to health examinations, namely:

a) Health examination that certifies the suitability of the child's physical and mental capacity to carry out the duties, to be carried out before the start of work,

or within 15 days following admission if this is urgent and with the consent of the minor's legal representatives;

b) Annual health examination, so that the exercise of professional activity does not result in harm to your health and physical and mental development.

2 - Work that, due to its nature or the conditions under which it is provided, is harmful to the physical, mental, and moral development of minors is prohibited or conditioned by specific legislation.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a serious offense.

Article 73

Maximum limits on the normal working period of minors

1 - The normal working period of a minor cannot exceed eight hours each day and forty hours each week.

2 - Collective labor regulation instruments must reduce, whenever possible, the maximum limits of the normal period of work for minors.

3 - In the case of light work carried out by a minor under the age of 16, the normal working period cannot exceed seven hours each day and thirty-five hours each week.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 3 constitutes a serious offense.

Article 74

Exemption from some forms of organization of minor working time

1 - The minor is exempt from working during hours organized by the adaptability regime, time bank, or concentrated schedule when this could harm his or her health or safety at work.

2 - For the previous paragraph, the minor must undergo a health examination prior to the start of the timetable in question.

3 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 75

Supplementary work for minors

1 - Minor workers cannot provide additional work.

2 - The provisions of the previous paragraph are not applicable if the provision of additional work by a minor aged 16 or over is essential to prevent or repair serious damage to the company, due to an abnormal and unpredictable fact or exceptional circumstance. although predictable, the consequences of which could not be avoided, as long as there is no other worker available and for a period not exceeding five working days.

3 - In the situation referred to in the previous paragraph, the minor is entitled to an equivalent period of compensatory rest, to be enjoyed over the following three weeks.

4 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 76

Minor work at night

1 - It is prohibited for minors under the age of 16 to work between 8 p.m. on one day and 7 a.m. on the following day.

2 - Minors aged 16 or over cannot work between 10 p.m. on one day and 7 a.m. on the following day, without prejudice to the provisions of the following paragraphs.

3 - Minors aged 16 or over may perform night work:

a) In an activity provided for in a collective labor regulation instrument, except in the period between 0 and 5 a.m.;

b) That is justified for objective reasons, in an activity of a cultural, artistic, sporting, or advertising nature, as long as there is an equivalent period of compensatory rest on the following day or as soon as possible.

4 - In the case of the previous paragraph, night work by minors must be supervised by an adult, if necessary to protect their safety or health.

5 - The provisions of paragraphs 2 and 3 are not applicable if night work is provided in circumstances referred to in paragraph 2 of the previous article, with the rest provided for in paragraph 3 of the same article being due.

6 - Violation of the provisions of paragraphs 1, 2, or 4 constitutes a serious offense.

Article 77

Minor's rest break

1 - A minor's daily work period must be interrupted by an interval lasting between one and two hours, so as not to provide more than four hours of consecutive work if he or she is under 16 years of age, or four hours and thirty minutes if he or she is age 16 or over.

2 - The collective labor regulation instrument may establish the duration of the rest interval exceeding two hours, as well as the frequency and duration of other rest intervals during the daily work period or, in the case of a minor aged equal to or greater than 16 years old, interval reduction to thirty minutes.

3 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a serious offense.

Article 78

Daily rest for minors

1 - Minors have the right to daily rest, between working periods of two successive days, with a minimum duration of fourteen consecutive hours if they are under 16 years of age, or twelve consecutive hours if they are 16 years of age or over.

2 - Concerning minors aged 16 years or over, the daily rest provided for in the previous paragraph may be reduced by collective labor regulation instrument if justified by objective reasons, as long as it does not affect their safety or health and the reduction is compensated in the following three days, in the agriculture, tourism, hotel or restaurant sector, on a commercial naval vessel, hospital or other healthcare establishment or in an activity characterized by periods of work divided throughout the day.

3 - The provisions of paragraph 1 do not apply to minors aged 16 or over who perform work whose normal duration does not exceed twenty hours per week, or occasional work for a period not exceeding one month:

- a) In domestic service carried out in a household;
- b) In a family business, as long as it is not harmful, harmful, or dangerous to the minor.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 of this article constitutes a serious offense.

Article 79

Weekly rest for minors

1 - Weekly rest for minors lasts for two consecutive days, if possible, every seven days, unless there are technical or work organization reasons, to be defined by collective labor regulation instrument, which justifies that the weekly rest period for a minor aged 16 or over lasts thirty-six consecutive hours.

2 - The weekly rest period for a minor aged 16 years or over may be one day in the situation referred to in paragraphs 2 or 3 of the previous article, provided that the reduction is justified by objective reasons and, in the first case, it is established in a collective work regulation instrument, and any case adequate rest must be ensured.

3 - Violation of the provisions of this article constitutes a serious offense.

Article 80

Weekly rest and periods of minor work in case of multiple jobs

1 - If the minor works for several employers, the weekly rest periods must coincide and the sum of the working periods must not exceed the maximum limits of the normal working period.

2 - For the purposes of the provisions of the previous paragraph, the minor or, if he or she is under 16 years of age, his or her legal representatives must inform in writing:

- a) Before admission, the new employer, must inform about the existence of another job the duration of work, and the corresponding weekly rest periods;
- b) Upon admission or whenever there is a change in the working conditions in question, other employers, regarding the duration of work and the corresponding weekly rest periods.

3 - The employer who, being informed under the terms of the previous paragraph, signs an employment contract with the minor or changes the duration of work or weekly rest periods is responsible for complying with the provisions of paragraph 1.

4 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a serious offense, for which the employer who finds himself in the situation referred to in the previous paragraph is responsible.

Article 81

Participation of a minor in a show or other activity

The participation of minors in shows or other activities of a cultural, artistic, or advertising nature is regulated by specific legislation.

Article 82

Crime for improper use of a minor's work

1 - The use of minor labor in violation of the provisions of no. 1 of Article 68 or no. 2 of Article 72 is punishable by a prison sentence of up to 2 years or a fine of up to 240 days if a more serious penalty is not applicable due to another legal provision.

2 - If the minor has not reached the minimum age for admission, has not completed compulsory education, or is not enrolled and attending secondary education, the limits of the penalties are doubled.

3 - In case of repeat offenses, the minimum limits of the penalties provided in the previous paragraphs are increased to three times.

Contains changes to the following diplomas:

- Law No. 47/2012, of 29/08

Consult previous versions of this article:

-1st version: Law no. 7/2009, of 12/02

Article 83

Crime of disobedience for not ceasing the activity of a minor

When the service with inspection competence of the ministry responsible for the labor area finds a violation of the provisions of paragraph 1 of article 68 or of the rules relating to prohibited work referred to in paragraph 2 of article 72, it shall notify in writing to the offender to immediately cease the minor's activity, with the threat that, if he does not do so, he will incur the crime of qualified disobedience.

ANNEX III

Equality and non-discrimination based on sex

Article 30

Access to employment, professional activity, or training

- 1 - The exclusion or restriction of access of a job candidate or worker based on sex to a certain activity or to the professional training required to have access to that activity constitutes discrimination based on sex.
- 2 - The job offers announcement and other forms of advertising linked to pre-selection or recruitment cannot contain, directly or indirectly, any restriction, specification, or preference based on sex.
- 3 - In professional training actions aimed at a profession predominantly carried out by workers of one sex, preference must be given, whenever justified, to sex workers with less representation, as well as, if appropriate, to workers with reduced education, without qualifications. or responsible for a single-parent family or in the case of parental leave or adoption.
- 4 - Violation of the provisions of paragraphs 1 or 2 constitutes a very serious offense.

Article 31

Equal working conditions

- 1 - Workers have the right to equal working conditions, in particular regarding remuneration, and the elements that determine this must not contain any discrimination based on sex.
- 2 - Equal remuneration implies that for equal work or work of equal value:
 - a) Any type of variable remuneration, namely that paid for the task, is established based on the same unit of measurement;
 - b) The remuneration calculated according to working time is the same.
- 3 - Differences in remuneration do not constitute discrimination when based on objective criteria, common to men and women, namely, based on merit, productivity, attendance, or seniority.
- 4 - Without prejudice to the provisions of the previous paragraph, leaves, absences, or exemptions relating to parental protection cannot justify differences in workers' remuneration.
- 5 - Task description and job evaluation systems must be based on objective criteria common to men and women, in order to exclude any discrimination based on sex.
- 6 - Violation of the provisions of paragraph 1 constitutes a very serious administrative offense and violation of the provisions of paragraph 5 constitutes a serious administrative offense.

Article 32

Registration of recruitment processes

- 1 - All entities must maintain a record of the recruitment processes carried out for five years, including the following elements, broken down by sex:
 - a) Invitations to fill places;
 - b) Job offer advertisements;
 - c) Number of applications for curriculum assessment;

- d) Number of candidates present in pre-selection interviews;
 - e) Number of candidates awaiting admission;
 - f) Results of tests or admission or selection tests;
 - g) Social reports relating to data, which allow analyzing the existence of possible discrimination against people of one of the sexes in access to employment, professional training and promotion, and working conditions.
- 2 - Violation of the provisions of this article constitutes a minor offense.

ANNEX IV

Disciplinary power

Article 328

Disciplinary sanctions

1 - When exercising disciplinary power, the employer may apply the following sanctions:

- a) Reprimand;
- b) Registered reprimand;
- c) Financial penalty;
- d) Loss of vacation days;
- e) Suspension from work with loss of pay and seniority;
- f) Dismissal without compensation or compensation.

2 - The collective labor regulation instrument may provide for other disciplinary sanctions, as long as they do not harm the worker's rights and guarantees.

3 - The application of sanctions must respect the following limits:

- a) The financial sanctions applied to a worker for infractions committed on the same day cannot exceed one-third of the daily remuneration and, in each calendar year, the remuneration corresponding to 30 days;
- b) The loss of vacation days cannot jeopardize the enjoyment of 20 working days;
- c) Suspension from work cannot exceed 30 days for each infraction and, in each calendar year, a total of 90 days.

4 - Whenever special working conditions justify it, the limits established in subparagraphs a) and c) of the previous paragraph may be increased by up to double by the collective work regulation instrument.

5 - The sanction may be aggravated by its disclosure within the company.

6 - Violation of the provisions of paragraphs 3 or 4 constitutes a serious offense.

Article 329

Disciplinary procedure and prescription

1 - The right to exercise disciplinary power expires one year after the commission of the infraction, or within the limitation period of criminal law if the act also constitutes a crime.

2 - The disciplinary procedure must begin within 60 days following that in which the employer, or the hierarchical superior with disciplinary competence, became aware of the infraction.

3 - The disciplinary procedure expires after one year from the date on which it is initiated when, within that period, the worker is not notified of the final decision.

4 - Disciplinary power may be exercised directly by the employer, or by the worker's superior, under the terms established by that employer.

5 - Once the disciplinary procedure has begun, the employer may suspend the worker if his presence proves to be inconvenient, maintaining the payment of remuneration.

6 - Disciplinary sanctions cannot be applied without a prior hearing of the worker.

7 - Without prejudice to the corresponding right to legal action, the worker may complain to the level hierarchically higher than that which applied the sanction, or

resort to a dispute resolution process when provided for in a collective labor regulation instrument or by law.

8 - Violation of the provisions of paragraph 6 constitutes a serious offense.

Article 330

Decision Criteria and Application of Disciplinary Sanctions

1 - The disciplinary sanction must be proportional to the seriousness of the infraction and the culpability of the offender, and more than one may not be applied for the same infraction.

2 - The sanction must be applied within three months following the decision, under penalty of forfeiture.

3 - The employer must deliver to the service responsible for the financial management of the social security budget the amount of the pecuniary penalty applied.

4 - Violation of the provisions of paragraphs 2 or 3 constitutes a serious offense.

Article 331.º

Abusive sanctions

1 - A disciplinary sanction motivated by the fact that the employee:

- a) Have legitimately complained about working conditions;
- b) Refuses to comply with an order that should not be obeyed, in accordance with paragraph e) of paragraph 1 and paragraph 2 of article 128;
- c) Perform or apply to perform functions in a structure of collective representation of workers;
- d) Having claimed to be a victim of harassment or being a witness in legal and/or administrative harassment proceedings;
- e) In general, exercise, have exercised, intend to exercise, or invoke their rights or guarantees.

2 - Dismissal or other sanction applied allegedly to punish an infraction is presumed abusive when it takes place:

- a) Up to six months after any of the facts mentioned in the previous paragraph;
- b) Up to one year after the complaint or other form of exercise of rights relating to equality, non-discrimination, and harassment.

3 - The employer who applies an abusive sanction must compensate the worker in general terms, with the changes set out in the following numbers.

4 - In the event of dismissal, the employee has the right to choose between reinstatement and compensation calculated in accordance with paragraph 3 of article 392.

5 - In the case of a financial penalty or suspension from work, the compensation must not be less than 10 times the amount of that or the lost remuneration.

6 - The employer who applies an abusive sanction in the case provided for in paragraph c) of paragraph 1 must compensate the worker under the following terms:

- a) The minimums referred to in the previous paragraph are doubled;
 - b) In the event of dismissal, the compensation must not be less than the value of the basic salary and seniority payments corresponding to 12 months.
- 7 - The application of an abusive sanction constitutes a very serious offense.

Article 332.º

Record of disciplinary sanctions

- 1 - The employer must have an updated record of disciplinary sanctions, made in a way that allows easy verification of compliance with the applicable provisions, particularly by the competent authorities that request their consultation.
- 2 - Violation of the provisions of the previous paragraph constitutes a minor administrative offense.