

## Decreto-Lei nº 194/96 de 16 de Outubro

A Lei nº 17/95, de 9 de Junho, que reviu a Lei nº 4/84, de 5 de Abril, relativa à protecção da maternidade e da paternidade, determina, no seu artigo 4º, que o Governo aprove a regulamentação necessária para dar execução às novas disposições introduzidas por aquele primeiro diploma legal, procedendo, designadamente, à revisão do Decreto-Lei nº 135/85, de 3 de Maio, que regulamentou a Lei nº 4/84, de 5 de Abril, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública.

Como forma de tornar mais claras e acessíveis as respectivas disposições, opta-se por publicar na íntegra o diploma de regulamentação.

Assim, ouvidas as organizações sindicais nos termos legais:

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei nº 17/95, de 9 de Junho, e nos termos da alínea c) do nº 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

### Artigo 1º

#### Âmbito pessoal

O presente diploma regulamenta a Lei nº 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pela Lei nº 17/95, de 9 de Julho, na parte em que é aplicável aos trabalhadores da administração pública central, regional e local, dos institutos públicos, dos serviços públicos com autonomia administrativa e financeira e das demais pessoas colectivas de direito público, qualquer que seja o vínculo e o tempo de serviço prestado, independentemente do desempenho de funções em regime de tempo completo ou parcial e por tempo indeterminado ou a prazo.

### Artigo 2º

#### Licença por maternidade

1 – Para efeitos de gozo da licença por maternidade antes do parto, nos termos previstos na Lei nº 4/84, de 5 de Abril, deve a trabalhadora grávida informar o respectivo serviço ou organismo e apresentar atestado médico que indique a data prevista para o parto.

2 – A comunicação referida no número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao início do gozo da licença, salvo em caso de urgência devidamente comprovada pelo médico.

3 – Em caso de aborto, o período de licença é graduado, entre 14 e 30 dias, por prescrição médica.

### Artigo 3º

#### Faltas e licença por paternidade

1 – O direito atribuído pelo nº 1 do artigo 10.º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, rege-se pelo disposto no artigo 22º do Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de Dezembro.

2 – Em caso de morte ou de incapacidade física ou psíquica da mãe, o trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, nos termos dos nº 2 e 4 do artigo 10º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, deve informar o respectivo serviço ou organismo e apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo, logo que possível.

3 – O trabalhador pode gozar a licença por paternidade por decisão conjunta dos pais, nas seguintes condições:

a) A decisão conjunta dos pais deve constar de documento escrito;

b) A mãe deve gozar, pelo menos, 14 dias de licença a seguir ao parto;

c) O trabalhador deve comunicar ao respectivo serviço ou organismo a decisão de gozar a licença com a antecedência mínima de 10 dias e provar que o serviço ou organismo em que a mãe trabalha foi disso informado.

### Artigo 4º

#### Licença por adopção

1 – O trabalhador deve informar o respectivo serviço ou organismo do início previsível do gozo da licença por adopção, com a antecedência mínima de 10 dias fazendo a prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, logo que possível.

2 – Nos casos de adopção por casal, apenas é reconhecido o direito à licença no caso de ambos os cônjuges terem actividade profissional.

3 – Nos casos previstos no número anterior, o dirigente do serviço ou organismo poderá exigir ao trabalhador que invoque o direito a faltar, se for caso disso, a apresentação de declaração da entidade patronal ou do dirigente do serviço ou organismo do cônjuge comprovativa do não exercício por este do mesmo direito.

4 – Se o trabalhador falecer durante o período de gozo da licença, o cônjuge sobrevivente tem direito a gozar uma licença de duração correspondente ao remanescente desse período,

5 – No caso a que se refere o número anterior, a duração da licença não será nunca inferior a 14 dias.

### Artigo 5º

#### Efeitos das licenças nas férias

O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ou por adopção suspende o gozo de férias, devendo os restantes dias de férias ser gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

### Artigo 6º

#### Aceitação da nomeação ou posse coincidente com as licenças por maternidade, paternidade ou adopção

Os trabalhadores que devam aceitar a nomeação ou tomar posse de um lugar ou cargo durante o período de licença por maternidade, paternidade ou adopção fá-lo-ão quando esta terminar, produzindo aquele acto todos os efeitos, designadamente no que respeita ao vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação.

### Artigo 7º

#### Efeitos das licenças em estágios e cursos de formação

O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade ou adopção não prejudica o tempo de estágios, internatos ou cursos de formação já realizados ou frequentados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para completar os estágios, internatos ou cursos de formação.

#### Artigo 8º

##### Efeitos das licenças

1 – As licenças a que se referem os artigos 9.º, 10.º e 11.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e 2.º, 3º e 4.º do presente diploma são considerados, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de trabalho, designadamente para efeitos de antiguidade e abono do subsídio de refeição.

2 – Durante as licenças referidas no número anterior o trabalhador tem direito à remuneração por inteiro.

#### Artigo 9º

##### Dispensa para consultas

1 – A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, obter as consultas pré-natais fora das horas de funcionamento do serviço ou organismo.

2 – Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento do serviço ou organismo, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta, ou declaração, sob compromisso de honra, dos mesmos factos.

3 – Para o efeito do disposto nos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

#### Artigo 10º

##### Dispensa para amamentação

1 – A dispensa para amamentação, a que se referem os nº 2 e 3 do artigo 12º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, será gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, salvo acordo entre a trabalhadora e o dirigente do serviço ou organismo que estabeleça diferentemente.

2 – Para o exercício do direito de ser dispensada para amamentação, a trabalhadora deverá apresentar ao respectivo dirigente, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, declaração, sob compromisso de honra, de que amamenta o filho.

#### Artigo 11º

##### Faltas para assistência a menores doentes e à família

1 – As faltas para assistência a menores doentes, previstas no artigo 13º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

2 – As faltas referidas no número anterior entram no cômputo das que, nos termos da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

3 – As faltas para assistência a familiares, previstas no artigo 23º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, são equiparadas, para todos os efeitos, às faltas por doença do próprio.

#### Artigo 12º

##### Justificação e controlo de faltas para assistência a menores doentes e à família

1 – A justificação e controlo das faltas para assistência a menores de 10 anos e outros familiares, a que se referem os artigos 13º e 23º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, deverão ser feitos em termos idênticos aos previstos na lei para as faltas por doença do próprio trabalhador.

2 – O atestado médico justificativo da doença do familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

3 – O atestado médico referido no número anterior deve ser entregue com uma declaração do trabalhador da qual conste que ele é o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência e a indicação da sua ligação familiar com o doente.

4 – O disposto nos números anteriores é aplicável às faltas para assistência a deficientes, a que se refere o artigo 13º-A da Lei nº 4/84, de 5 de Abril.

#### Artigo 13º

##### Licença especial para assistência a filhos

O trabalhador não tem direito ao gozo da licença especial prevista no artigo 14.º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, se estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, ou se o outro progenitor, estando no exercício do poder paternal, não exercer actividade profissional.

#### Artigo 14º

##### Exercício do direito à licença especial

1 – A licença pode ser gozada por um dos progenitores ou por ambos, em períodos sucessivos.

2 – O exercício do direito referido no número anterior depende de pré-aviso, dirigido, por escrito, ao dirigente do serviço ou organismo até um mês antes do início da licença especial e com indicação do termo desta, se for caso disso.

3 – Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, considera-se que a licença tem a duração de seis meses.

4 – O pré-aviso referido no nº 2 deste artigo será sempre obrigatoriamente acompanhado de declaração de compromisso de honra de que nenhuma outra pessoa exerce, ao mesmo tempo, o direito consagrado no presente diploma relativamente à mesma criança e de que esta integra o agregado familiar do trabalhador.

5 – O trabalhador é obrigado a comunicar ao respectivo dirigente, por escrito e com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao termo do período da licença concedida, a sua intenção de regressar ao serviço, excepto, se o prazo de duração já não for prorrogável.

6 – Na falta de cumprimento do disposto no número anterior, considera-se a licença automaticamente prorrogada por igual período, até ao limite máximo de dois anos.

7 – A licença especial pode cessar a qualquer momento, antes do prazo pelo qual foi concedida, em consequência de falecimento da criança, mediante comunicação escrita ao dirigente do serviço ou organismo, retomando o trabalhador o seu lugar e restabelecendo-se todos os direitos e deveres emergentes da prestação do trabalho.

8 – A licença especial não pode ser interrompida por conveniência da Administração.

9 – O disposto nos números anteriores é aplicável à licença para assistência a adoptado ou a filho do cônjuge do trabalhador, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

10 – O trabalhador pode exercer o direito à licença para assistência a filho do seu cônjuge que com este resida se o cônjuge estiver totalmente impedido ou inibido, de facto ou de direito, de exercer o poder paternal ou se desempenhar uma actividade profissional.

#### Artigo 15º

##### Incompatibilidades

1 – Na situação de licença especial prevista nos artigos anteriores, o trabalhador não pode exercer qualquer actividade incompatível com o fim para que a licença é concedida.

2 – Presume-se incompatível, para os efeitos do número anterior, sem admissão de prova em contrário, qualquer forma de prestação de trabalho subordinado ou de prestação continuada de serviços, quando esta ocorra fora do agregado familiar..

#### Artigo 16º

##### Efeitos da licença especial

1 – A licença especial concedida nos termos do presente diploma suspende os direitos, deveres e garantias dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente o direito a qualquer remuneração.

2 – O período de licença não contará para efeitos de antiguidade, progressão e promoção, bem como para a constituição de outros direitos cuja aquisição dependa da efectividade de serviço.

3 – O tempo de duração da licença especial é considerado para efeitos de aposentação, pensão de sobrevivência e atribuição dos benefícios da ADSE.

4 – Quando se tratar de trabalhadores contratados, o gozo da licença especial não prejudica a caducidade do respectivo contrato no termo deste.

#### Artigo 17.º

##### Regresso do trabalhador

Terminado o período de licença especial, ficam restabelecidos todos os direitos e deveres emergentes da relação de emprego público.

#### Artigo 18º

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

1 – O direito a redução do período normal de trabalho semanal para assistência a filho com deficiência congénita ou adquirida, nos termos do artigo 10º-A da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, deve ser exercido depois do gozo da licença por maternidade ou por paternidade.

2 – O trabalhador deve comunicar ao dirigente do serviço ou organismo, com a antecedência mínima de 10 dias, que pretende exercer esse direito e apresentar atestado médico comprovativo da deficiência do filho, cabendo-lhe ainda provar que o serviço ou empregador do outro progenitor foi informado desse facto.

3 – O dirigente do serviço ou organismo deve adequar o horário de trabalho, tendo em conta, na medida do possível, a preferência do trabalhador.

4 – A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados por lei.

5 – A redução do período normal de trabalho prevista neste artigo aplica-se às situações previstas no artigo 13-A da Lei nº 4/84, de 5 de Abril.

#### Artigo 19º

##### Trabalho em tempo parcial

1 – Os trabalhadores que tenham a seu cargo filhos, adoptandos, adoptados ou filhos do cônjuge menores de 12 anos ou que sejam deficientes e se encontrem em algumas das situações previstas no artigo 5º do Decreto-Lei nº 170/80, de 29 de Maio, poderão requerer, independentemente do tempo de serviço prestado à Administração, a passagem ao regime de trabalho a meio tempo, nos termos e com os efeitos previstos no Decreto-Lei nº 167/80, de 29 de Maio.

2 – A decisão do membro do Governo competente sobre o requerimento a que alude o nº 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei nº 167/80, de 29 de Maio, será obrigatoriamente proferida até 20 dias após a sua entrega no respectivo serviço, presumindo-se, na sua falta, o deferimento do mesmo nos seus precisos termos.

#### Artigo 20º

##### Flexibilidade de horário

Aos trabalhadores com filhos, adoptandos, adoptados ou filhos do cônjuge a cargo que tenham idade inferior a 12 anos ou que sejam deficientes e que se encontrem em algumas das situações previstas no artigo 5º do Decreto-Lei nº 170/80, de 29 de Maio, devem os serviços e organismos fixar, a requerimento do interessado, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do trabalho e com observância do previsto na lei geral, horários com a necessária flexibilidade e ajustados, na medida do possível, ao acompanhamento daqueles.

#### Artigo 21º

##### Dispensas

1 – Quando não seja aplicado o regime previsto no artigo anterior, os trabalhadores serão dispensados por uma só vez, ou interpoladamente, em cada semana, em termos idênticos aos previstos na lei para os trabalhadores-estudantes.

2 – A dispensa referida no número anterior, se gozada cumulativamente com as dispensas concedidas ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, não poderá exceder o número de horas diárias que o trabalhador presta em cumprimento da duração semanal do seu horário de trabalho.

#### Artigo 22.º

Condições para atribuição das facilidades de horário

1 – O disposto nos artigos 19º e 20º será aplicado de forma que não seja perturbado o normal funcionamento dos serviços, mediante acordo entre o dirigente e os trabalhadores interessados.

2 – Sempre que o número das pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços ou organismos, fixar-se-ão, pelo processo previsto no nº 1 deste artigo, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### Artigo 23º

Trabalho nocturno

1 – A trabalhadora que pretenda ser dispensada da prestação de trabalho nocturno, nos termos do artigo 17º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, deve informar o dirigente do respectivo serviço ou organismo e apresentar atestado médico, nos casos em que este for exigido pela lei, com 10 dias de antecedência.

2 – A informação referida no nº 1 pode, em situações de urgência comprovadas pelo médico, ser feita sem respeito do prazo aí previsto.

#### Artigo 24º

Protecção de segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos no artigo 16.º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, e na Portaria nº 229/96, de 26 de Junho.

#### Artigo 25º

Garantia dos direitos

1 – O não desempenho pelas trabalhadoras, durante a gravidez e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado não pode determinar diminuição nem perda da retribuição global ou de qualquer outro direito.

2 – As obrigações legais de cujo cumprimento a trabalhadora tenha sido dispensada, designadamente vacinas ou exames radiológicos, devem ser cumpridas logo que cesse o impedimento, sem que tal adiamento prejudique a sua situação profissional.

#### Artigo 26º

Correspondência com as designações do Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de Dezembro

1 – As licenças por maternidade, paternidade ou adopção e especial para assistência a filhos, previstas nos artigos 9º, 10º, 11 e 14º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, correspondem às faltas a que se referem, respectivamente, os artigos 21º, 24.º e 53º, nº 2, do Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de Dezembro.

2 – As dispensas para consulta e amamentação previstas no artigo 12º da Lei nº 4/84, de 5 de Abril, correspondem às faltas a que se refere o artigo 23.º do Decreto-Lei nº 497/88, de 30 de Dezembro.

#### Artigo 27º

Revogação

É revogado o Decreto-Lei nº 135/85, de 3 de Maio.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 8 de Agosto de 1996. – *António Manuel de Oliveira Guterres – João Cardona Gomes Cravinho – António José Martins Seguro.*

Promulgado em 27 de Setembro de 1996.

Publique-se.

O Presidente da República, Jorge Sampaio

Referendado em 4 de Outubro de 1996.

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