

Lei 4/84, republicada em anexo ao DL n.º 70/2000 de 4/05

ANEXO

CAPÍTULO I Princípios gerais

Artigo 1.º Paternidade e maternidade

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Artigo 2.º Definições

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

- a. «Trabalhadora grávida» toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- b. «Trabalhadora puérpera» toda a trabalhadora parturiente, e durante os 98 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico;
- c. «Trabalhadora lactante» toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

Artigo 3.º Igualdade dos pais

1. São garantidas aos pais, em condições de igualdade, a realização profissional e a participação na vida cívica do País.
2. Os pais são iguais em direitos e deveres quanto à manutenção e educação dos filhos.
3. Os filhos não podem ser separados dos pais, salvo quando estes não cumpram os seus deveres fundamentais para com eles, e sempre mediante decisão judicial.
4. São garantidos às mães direitos especiais relacionados com o ciclo biológico da maternidade.

Artigo 4.º Dever de informar sobre o regime de protecção da maternidade e paternidade

1. Incumbe ao Estado o dever de informar e divulgar conhecimentos úteis referentes aos direitos das mulheres grávidas, dos nascituros, das crianças e dos pais, designadamente através da utilização dos meios de comunicação social e da elaboração e difusão gratuita da adequada documentação.
2. A informação prestada nos termos do número anterior deve procurar consciencializar e responsabilizar os progenitores, sem distinção, pelos cuidados e pela educação dos filhos, em ordem à defesa da saúde e à criação de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento da criança.

CAPÍTULO II Protecção da saúde

Artigo 5.º Direito a assistência médica

1. É assegurado à mulher o direito de efectuar gratuitamente as consultas e os exames necessários à correcta preparação e vigilância da gravidez, assim como durante os 60 dias após o parto.
2. O internamento hospitalar durante os períodos referidos no número anterior é gratuito.
3. Na preparação e no decurso da gravidez, e em função desta, serão igualmente assegurados ao outro progenitor os exames considerados indispensáveis pelo médico assistente da mulher.

Artigo 6.º

Incumbências dos serviços de saúde

Incumbe aos serviços de saúde, relativamente aos futuros pais, sem encargos para estes:

- a. Assegurar as actividades necessárias para uma assistência eficiente e humanizada, na preparação e no acompanhamento clínico da gravidez e do parto;
- b. Assegurar o transporte de grávidas e recém-nascidos, em situação de risco, com utilização de meios próprios ou em colaboração com outros serviços;
- c. Desenvolver, em cooperação com as escolas, autarquias locais e outras entidades públicas e privadas, acções de informação e esclarecimento sobre a importância do planeamento familiar, da consulta pré-concepcional, da vigilância médica da gravidez, da preparação para o parto, do parto assistido, das vantagens do aleitamento materno e dos cuidados com o recém-nascido.

Artigo 7.º

Protecção da criança

1. É assegurado à criança, nomeadamente, o direito de efectuar gratuitamente as consultas previstas no Programa de Acção-Tipo em Saúde Infantil e Juvenil do Ministério da Saúde, através da Direcção-Geral da Saúde.
2. É assegurado à criança, nomeadamente, o direito de efectuar gratuitamente as vacinações que constam do Programa Nacional de Vacinação.

Artigo 8.º

Incumbências especiais do Estado

Incumbe especialmente ao Estado para protecção da maternidade, da paternidade, do nascituro e da criança, no domínio dos cuidados de saúde:

- a. Garantir a acessibilidade aos serviços de saúde reprodutiva, nomeadamente cuidados contraceptivos, pré-concepcionais e de vigilância da gravidez;
- b. Dotar os centros de saúde dos meios humanos e técnicos necessários ao cumprimento do preceituado na alínea anterior;
- c. Generalizar e uniformizar a utilização do Boletim de Saúde da Grávida e do Boletim de Saúde Infantil e Juvenil;
- d. Incentivar o recurso aos métodos de preparação para o parto, assegurando as condições necessárias ao pleno exercício dos direitos do casal nos serviços públicos de saúde;
- e. Garantir o parto hospitalar e assegurar os meios humanos e técnicos que possibilitem a assistência eficaz e humanizada à grávida e ao recém-nascido;
- f. Promover e incrementar a visita domiciliária à grávida ou puérpera, assim como ao filho até aos 90 dias de idade, em caso de impedimento de deslocação aos serviços de saúde ou com a finalidade de desenvolver a promoção para a saúde;

- g. Desenvolver uma rede nacional de atendimentos diurnos (creches, jardins-de-infância) e de espaços de jogo e de recreio, com estrito cumprimento do Decreto-Lei n.º 379/97, de 27 de Dezembro;
- h. Apoiar as associações de doentes ou dos seus representantes, as associações de utentes e consumidores da saúde e as associações promotoras de saúde, na área da saúde reprodutiva e da saúde infantil e juvenil;
- i. Desenvolver as medidas adequadas à promoção do aleitamento materno;
- j. Fomentar o ensino, a aprendizagem e a formação pré-graduada, pós-graduada e contínua aos profissionais de saúde nas áreas da saúde reprodutiva e da saúde infantil e juvenil;
- k. Difundir, nomeadamente através das escolas e dos órgãos de comunicação social, as informações e conhecimentos úteis a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º, bem como as medidas referentes à promoção da saúde e do bem-estar.

CAPÍTULO III

Protecção ao trabalho

Artigo 9.º

Âmbito de aplicação

O disposto no presente capítulo aplica-se aos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico, bem como os 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.

Artigo 10.º

Licença por maternidade

1. A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
5. Em caso de aborto a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.
6. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Artigo 11.º

Licença por paternidade

1. O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2. O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, e ressalvado o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:
 - a. Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b. Morte da mãe;
 - c. Decisão conjunta dos pais.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.
4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3.

Artigo 12.º

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1. Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.
2. Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.
3. O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com os respectivos regimes.

Artigo 13.º

Adopção

1. Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.
2. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 60 dias, e até à data em que estes se completem.
3. Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números anteriores pode ser exercido por qualquer dos membros do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.
4. O disposto nos n.os 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.
5. Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.os 2 e 4 do artigo 10.º, nos artigos 17.º e 20.º e no n.º 3 do artigo 23.º

Artigo 14.º

Dispensas para consultas e amamentação

1. As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
2. A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.
4. No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.
5. O direito à dispensa do trabalho nos termos do presente artigo efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Artigo 15.º

Faltas para assistência a menores

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.
2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Artigo 16.º

Faltas para assistência a deficientes

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

Artigo 17.º

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1. Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:
 - a. A licença parental de três meses;
 - b. A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c. A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
2. O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.
3. Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
4. No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.
5. O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos do presente artigo.
6. O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7. Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

Artigo 18.º

Licença especial para assistência a deficientes e a doentes crónicos

1. O pai ou a mãe trabalhadores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este reside, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida.
2. À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos do artigo 17.º

Artigo 19.º

Trabalho em tempo parcial e horário flexível

1. Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível em condições a regulamentar.
2. O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

Artigo 20.º

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença prevista nos artigos 17.º e 18.º, a entidade empregadora deverá facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 21.º

Protecção da segurança e saúde

1. As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.
2. Sem prejuízo das obrigações gerais estabelecidas no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
3. Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.
4. Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:
 - a. Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 - b. Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às

trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

- c. Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
5. As medidas adoptadas pelo empregador, nos termos dos números anteriores, não implicam para as trabalhadoras perda ou diminuição de qualquer direito, de origem legal ou convencional, sem prejuízo do disposto no artigo 23.º
6. É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a segurança ou a saúde.
7. As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no n.º 6, serão determinadas em portaria conjunta dos Ministros das Finanças, do Trabalho e da Solidariedade e da Saúde.
8. A falta de avaliação, a avaliação incorrecta ou a falta de informação dos riscos por parte do empregador, bem como a falta de adopção de medidas adequadas, nos termos do n.º 4, constituem a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, no direito de requerer uma acção de fiscalização à Inspecção-Geral do Trabalho, a realizar com prioridade e urgência.
9. Nos casos referidos no número anterior, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro.

Artigo 22.º

Dispensa de trabalho nocturno

1. As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:
 - a. Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b. Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c. Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
2. Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 23.º

Regimes das licenças, faltas e dispensas

1 - As licenças, faltas e dispensas previstas no artigo 10.º, nos n.os 2 a 4 do artigo 11.º, nos artigos 13.º e 15.º, na alínea c) do n.º 4 do artigo 21.º e no n.º 3 do artigo 22.º não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo do disposto no presente diploma quanto ao regime da função pública.

2 - As dispensas previstas no artigo 14.º não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, como prestação efectiva de serviço.

3 - Os períodos de licença parental e especial, previstos nos artigos 17.º e 18.º da presente lei, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Artigo 24.º

Protecção no despedimento

1. A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.
3. O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
4. Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
5. É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.
6. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificativo.
7. Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.
8. Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.
9. O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

Artigo 25.º

Adaptação da legislação

Ficam revogadas todas as disposições legais equiparando a ausência ao serviço devida a gravidez de risco à situação de ausência por doença e alteradas ou revogadas de acordo com o presente diploma todas as disposições aplicáveis à gravidez em situação de risco.

CAPÍTULO IV

Regimes de segurança social e acção social

Artigo 26.º

Remuneração ou subsídio

1. Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 10.º, 11.º, 13.º, e 15.º, da alínea c) do n.º 4 do artigo 21.º e no n.º 3 do artigo 22.º, o trabalhador tem direito:
 - a. Quando abrangido pelo regime geral de segurança social, a um subsídio, nos termos definidos em diploma próprio;
 - b. Quando se trate de funcionário ou agente, à remuneração a que teria direito caso se encontrasse em exercício efectivo de funções, salvo o disposto na primeira parte do n.º 4.
2. O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3. No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 21.º ou do n.º 3 do artigo 22.º, os direitos referidos no número anterior mantêm-se até um ano após o parto.
4. Quando se trate de funcionário ou agente, as faltas referidas no artigo 15.º entram no cômputo das que, nos termos da legislação geral, podem implicar o desconto da remuneração de exercício, e as faltas previstas no artigo 32.º são equiparadas, para todos os efeitos legais, às faltas por doença do próprio.

Artigo 27.º

Faltas especiais

1. Os trabalhadores podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade até 16 anos desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.
2. No caso de ambos os avós serem trabalhadores o direito previsto no número anterior pode ser exercido por qualquer um dos avós, por decisão conjunta destes.
3. Durante o período de faltas referido no número anterior, o trabalhador goza dos direitos previstos no n.º 1 do artigo 26.º
4. O trabalhador não goza dos direitos referidos nos números anteriores quando o outro ascendente não exercer actividade profissional, excepto em caso de impossibilidade física ou psíquica deste.

Artigo 28.º

Subsídio em caso de assistência a menores doentes

Em caso de faltas dadas ao abrigo do artigo 15.º e quando não houver lugar a remuneração, é atribuído, pelas instituições de segurança social, um subsídio pecuniário, de montante não superior ao subsídio por doença do próprio trabalhador ou trabalhadora, dependente de condição de recursos, e a alargar progressivamente, na medida das possibilidades.

Artigo 29.º

Relevância para acesso a prestações de segurança social

Os períodos de licença referidos nos artigos 17.º e 18.º serão tomados em conta para o cálculo das prestações devidas pelos regimes de protecção social em caso de invalidez ou velhice.

Artigo 30.º

Subsídio em caso de licença especial para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos

1. A trabalhadora ou trabalhador têm direito, durante o gozo da licença prevista no artigo 18.º, a um subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos, a atribuir pelas instituições de segurança social competentes.
2. Em qualquer caso, o subsídio referido no número anterior não deverá ser superior ao valor de duas vezes a remuneração mínima mensal garantida mais elevada.
3. Cabe ao Governo, através de decreto-lei, estabelecer as condições de acesso e de atribuição do subsídio referido nas alíneas anteriores.

Artigo 31.º

Meios de apoio à infância

1. O Estado, em cooperação com as pessoas colectivas de direito público, com as instituições privadas de solidariedade social, organizações de trabalhadores e associações patronais, implementará progressivamente uma rede nacional de equipamentos e serviços de apoio aos trabalhadores com filhos em idade pré-escolar.
2. A rede de equipamentos e serviços prevista no número anterior visa a prestação de serviços em condições que permitam o acesso dos interessados, independentemente da sua condição económica, incluindo, nomeadamente:

- a. Estruturas de guarda de crianças, tais como creches, jardins-de-infância, serviços de amas e creches familiares, adequadamente dimensionadas e localizadas, dotadas de meios humanos, técnicos e em geral de condições apropriadas à promoção do desenvolvimento integral da criança;
 - b. Serviços de apoio domiciliário.
3. Os horários de funcionamento dos equipamentos e serviços previstos nos números anteriores serão compatibilizados com o exercício da actividade profissional dos pais.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 32.º

Outros casos de assistência à família

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.
2. O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Artigo 33.º

Legislação complementar

1. No prazo de 120 dias a contar da entrada em vigor da presente lei, o Governo aprovará as normas necessárias à sua execução.
2. O Governo legislará nomeadamente sobre a produção, a comercialização e a publicidade de produtos dietéticos para crianças menores de 1 ano, tendo em vista o incremento da amamentação materna.

Artigo 34.º

Salvaguarda de disposições contratuais mais favoráveis

O disposto na presente lei não prejudica os direitos emergentes de disposições mais favoráveis constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 35.º

Contra-ordenações

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do artigo 10.º e dos n.os 2, 4 e 6 do artigo 21.º, de acordo com a regulamentação prevista no n.º 7 do mesmo artigo.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do artigo 11.º, do artigo 12.º, dos n.os 1, 2 e 5 do artigo 13.º, dos n.os 1 e 2 do artigo 14.º e dos artigos 15.º a 18.º, 21.º, 22.º e 24.º
3. Constitui contra-ordenação leve a violação do artigo 32.º

Artigo 36.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no trigésimo dia posterior ao da sua publicação.