ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Lei n.º 99/2003

de 27 de Agosto

Aprova o Código do Trabalho

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea *c*) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

Artigo 1.º

Aprovação do Código do Trabalho

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante.

Artigo 2.º

Transposição de directivas comunitárias

Com a aprovação do Código do Trabalho é efectuada a transposição, parcial ou total, das seguintes directivas comunitárias:

a) Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos;
b) Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro;
c) Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de o empregador informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
d) Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
e) Directiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho;
f) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
g) Directiva n.º 94/45/CE, do Conselho, de 22 de Setembro, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;
h) Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
i) Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
j) Directiva n.º 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo;
l) Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
m) Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos, que codifica e revoga a Directiva n.º 75/129/CEE, do Conselho, de 17 de Fevereiro, e a Directiva n.º 92/56/CEE, do Conselho, de 24 de Junho, que a alterou;
n) Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
o) Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
p) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
q) Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, que codifica e revoga a Directiva n.º 77/187/CEE, do Conselho, de 14 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de Junho;
r) Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

1 — O Código do Trabalho entra em vigor no dia 1 de Dezembro de 2003.

2 — Os artigos 33.º a 70.º, 79.º a 90.º, a alínea *e*) do n.º 2 do artigo 225.º e os artigos 281.º a 312.º, 364.º e 624.º só se aplicam depois da entrada em vigor da legislação especial para a qual remetem.

3 — O disposto no n.º 2 do artigo 139.º só se aplica depois da entrada em vigor da legislação especial prevista no artigo 138.º

Artigo 4.º

Regiões Autónomas

1 — Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 — Nas Regiões Autónomas as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

3 — Nas Regiões Autónomas, a fixação das condições de admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão e de condições mínimas compete às respectivas Assembleias Legislativas Regionais.

4 — As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos fixados no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 — As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais de interesse específico, nos termos gerais.

Artigo 5.º

Funcionários e agentes

Sem prejuízo do disposto em legislação especial, são aplicáveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do Código do Trabalho:

a) Artigos 22.º a 32.º, sobre igualdade e não discriminação;
b) Artigos 33.º a 52.º, sobre protecção da maternidade e da paternidade;
c) Artigos 461.º a 470.º, sobre constituição de comissões de trabalhadores;
d) Artigos 591.º a 606.º, sobre o direito à greve.

Artigo 6.º

Trabalhadores de pessoas colectivas públicas

Ao trabalhador de pessoa colectiva pública que não seja funcionário ou agente da Administração Pública aplica-se o disposto no Código do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial, sem prejuízo dos princípios gerais em matéria de emprego público.

Artigo 7.º

Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada por efeito do artigo 21.º consideram-se referidas às disposições correspondentes do Código do Trabalho.

Artigo 8.º

Aplicação no tempo

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

2 — As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

Artigo 9.º

Regras especiais de aplicação no tempo de normas relativas ao contrato de trabalho

O regime estabelecido no Código do Trabalho não se aplica ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a:

a) Período experimental;
b) Prazos de prescrição e de caducidade;
c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato de trabalho.

Artigo 10.º

Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea *a*) do artigo 156.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

Artigo 11.º

Garantias de retribuição e trabalho nocturno

1 — A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do Código do Trabalho.

2 — O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código do Trabalho, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

Artigo 12.º

Conselhos de empresa europeus

O disposto nos artigos 471.º a 474.º do Código do Trabalho, relativo aos conselhos de empresa europeus, não se aplica a empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária em que existia, em 22 de Setembro de 1996, e enquanto vigorar, um acordo sobre informação e consulta transnacionais aplicável a todos os trabalhadores ou dois ou mais acordos que, no seu conjunto, abranjam todos os trabalhadores.

Artigo 13.º

Convenções vigentes

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais vigentes aquando da entrada em vigor do Código do Trabalho podem ser denunciados, com efeitos imediatos, desde que tenha decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor.

Artigo 14.º

Validade das convenções colectivas

1 — As disposições constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas imperativas do Código do Trabalho têm de ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor deste diploma, sob pena de nulidade.

2 — O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

Artigo 15.º

Escolha de convenção aplicável

1 — Nos casos em que, após a entrada em vigor do Código do Trabalho, seja outorgado instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial aplicável em empresa na qual se encontrem em vigor um ou mais instrumentos outorgados antes da data da entrada em vigor do Código do Trabalho, os trabalhadores da empresa, que não sejam filiados em sindicato outorgante, susceptíveis de serem abrangidos pelo âmbito sectorial ou profissional de aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial em causa, podem escolher, por escrito, o instrumento que lhes é aplicável.

2 — No caso previsto no número anterior, a convenção aplica-se aos trabalhadores até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.

3 — No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

Artigo 16.º

Menores

1 — O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma actividade remunerada prestada com autonomia.

2 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode ser contratado para prestar uma actividade remunerada, desempenhada com autonomia, desde que se trate de trabalhos leves.

3 — À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.

4 — Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 2 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menores.

5 — Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menores.

Artigo 17.º

Trabalhador-estudante

O disposto nos artigos 81.º e 84.º do Código do Trabalho assim como a regulamentação prevista no artigo 85.º, sobre o regime especial conferido ao trabalhador-estudante, aplica-se, com as necessárias adaptações, ao trabalhador por conta própria, ao estudante que frequente curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens, desde que com duração igual ou superior a seis meses, e àquele que, estando abrangido pelo Estatuto do Trabalhador-Estudante, se encontre entretanto em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego.

Artigo 18.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 281.º a 312.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:

a) Aos trabalhadores que prestem a sua actividade mediante contrato equiparado ao contrato de trabalho;
b) Aos praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;
c) Aos administradores, directores, gerentes ou equiparados que, sem contrato de trabalho, sejam remunerados por essa actividade;
d) Aos prestadores de trabalho que, sem subordinação jurídica, desenvolvam a sua actividade na dependência económica da pessoa servida.

2 — Os trabalhadores que exerçam uma actividade por conta própria devem efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

Artigo 19.º

Regulamentação

A regulamentação do Código do Trabalho é feita por lei, decreto-lei ou acto regulamentar, consoante a natureza das matérias.

Artigo 20.º

Revisão

O Código do Trabalho deve ser revisto no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor.

Artigo 21.º

Norma revogatória

1 — Com a entrada em vigor do Código do Trabalho são revogados os diplomas respeitantes às matérias nele reguladas, designadamente os seguintes:

a) Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (lei do contrato de trabalho);
b) Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (lei da duração do trabalho);
c) Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril (lei das associações patronais);
d) Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (lei das férias, feriados e faltas);
e) Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto (lei da greve);
f) Lei n.º 16/79, de 26 de Maio (participação dos trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho);
g) Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (lei dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho);
h) Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (redução ou suspensão da prestação de trabalho);
i) Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro (lei do trabalho suplementar);
j) Decreto-Lei n.º 69/85, de 18 de Março (mora do empregador);

l) Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro (lei do salário mínimo);
m) Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (lei da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo);
n) Artigos 26.º a 30.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro (lei do trabalho temporário e da cedência ocasional);
o) Decreto-Lei n.º 261/91, de 25 de Julho (lei da pré-reforma);
p) Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro (lei do despedimento por inadaptação);
q) Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro (trabalho em comissão de serviço);
r) Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro (obrigação de informação);
s) Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho (lei do subsídio de Natal);
t) Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (redução dos períodos de trabalho e polivalência);
u) Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto (regras sobre cessação por mútuo acordo e por rescisão do trabalhador e sobre contrato a termo);
v) Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro (organização do tempo de trabalho);
x) Lei n.º 36/99, de 26 de Maio (participação das associações de empregadores na elaboração da legislação do trabalho);
z) Lei n.º 103/99, de 26 de Julho (trabalho a tempo parcial);
aa) Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto (contra-ordenações laborais);
ab) Lei n.º 81/2001, de 28 de Julho (quotizações sindicais).

2 — Com a entrada em vigor das normas regulamentares são revogados os seguintes diplomas:

a) Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril (lei sindical);
b) Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro (lei das comissões de trabalhadores);
c) Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 Setembro (igualdade e não discriminação em função do sexo);
d) Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (lei de protecção da maternidade e da paternidade), com a numeração e redacção constantes da Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio;
e) Lei n.º 17/86, de 14 de Junho (lei dos salários em atraso);
f) Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro (trabalho de menores);
g) Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (lei dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais);
h) Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro (igualdade no trabalho e no emprego);
i) Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro (Estatuto do Trabalhador-Estudante);
j) Lei n.º 20/98, de 12 de Maio (trabalho de estrangeiros);
l) Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril (regulamento dos acidentes de trabalho);
m) Decreto-Lei n.º 219/99, de 15 de Junho (fundo de garantia salarial);
n) Lei n.º 58/99, de 30 de Junho (lei aplicável ao trabalho subordinado e regulamentação do emprego de menores);
o) Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho (regulamento das doenças profissionais);
p) Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho (trabalhadores destacados);
q) Decreto-Lei n.º 111/2000, de 4 de Julho (regulamentação da Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto);
r) Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro (regulamentação do regime de protecção da maternidade e da paternidade);
s) Decreto-Lei n.º 107/2001, de 6 de Abril (lei aplicável aos menores no que respeita aos trabalhos leves e actividades proibidas ou condicionadas);
t) Lei n.º 96/2001, de 20 de Agosto (privilégios creditórios);
u) Decreto-Lei n.º 58/2002, de 15 de Março (admissão de trabalho de menores);
v) Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março (formação profissional de menores);
x) Lei n.º 40/99, de 9 de Junho (conselhos de empresa europeus).

3 — O regime sancionatório constante do livro II não revoga qualquer disposição do Código Penal.

Aprovada em 15 de Julho de 2003.

O Presidente da Assembleia da República, *João Bosco Mota Amaral.*

Promulgada em 4 de Agosto de 2003.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 8 de Agosto de 2003.

O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso.*

ANEXO

CÓDIGO DO TRABALHO

LIVRO I

Parte geral

TÍTULO I

Fontes e aplicação do direito do trabalho

Artigo 1.º

Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

Artigo 2.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.
2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.
3 — As convenções colectivas podem ser:

a) Contratos colectivos — as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores;

b) Acordos colectivos — as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
c) Acordos de empresa — as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

4 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão, o regulamento de condições mínimas e a decisão de arbitragem obrigatória.

Artigo 3.º

Subsidiariedade

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, salvo tratando-se de arbitragem obrigatória.

Artigo 4.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 — As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
2 — As normas deste Código não podem ser afastadas por regulamento de condições mínimas.
3 — As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.

Artigo 5.º

Aplicação de disposições

Sempre que numa disposição deste Código se determinar que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entende-se que o não pode ser por cláusula de contrato de trabalho.

Artigo 6.º

Lei aplicável ao contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes.
2 — Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.
3 — Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:

a) À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;
b) À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado.

4 — Os critérios enunciados no número anterior podem não ser atendidos quando, do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que se aplicará a respectiva lei.
5 — Sendo aplicável a lei de determinado Estado, por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato.
6 — Para efeito do disposto no número anterior deve ter-se em conta a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos.
7 — A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas deste Código, caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do n.º 2.

Artigo 7.º

Destacamento em território português

1 — O destacamento pressupõe que o trabalhador, contratado por um empregador estabelecido noutro Estado e enquanto durar o contrato de trabalho, preste a sua actividade em território português num estabelecimento do empregador ou em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário.
2 — As normas deste Código são aplicáveis, com as limitações decorrentes do artigo seguinte, ao destacamento de trabalhadores para prestar trabalho em território português e que ocorra nas situações contempladas em legislação especial.

Artigo 8.º

Condições de trabalho

Sem prejuízo de regimes mais favoráveis constantes da lei aplicável à relação laboral ou previstos no contrato de trabalho e ressalvadas as excepções constantes de legislação especial, os trabalhadores destacados nos termos do artigo anterior têm direito às condições de trabalho previstas neste Código e na regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional respeitantes a:

a) Segurança no emprego;
b) Duração máxima do tempo de trabalho;
c) Períodos mínimos de descanso;
d) Férias retribuídas;
e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
f) Condições de cedência de trabalhadores por parte de empresas de trabalho temporário;
g) Condições de cedência ocasional de trabalhadores;
h) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
i) Protecção da maternidade e paternidade;
j) Protecção do trabalho de menores;
l) Igualdade de tratamento e não discriminação.

Artigo 9.º

Destacamento para outros Estados

O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, se prestar a sua actividade no ter-

ritório de outro Estado, tanto num estabelecimento do empregador como em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário, enquanto durar o contrato de trabalho e sem prejuízo de regimes mais favoráveis constantes da lei aplicável à relação laboral ou previstos contratualmente, tem direito às condições de trabalho constantes do artigo anterior.

TÍTULO II

Contrato de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Noção e âmbito

Artigo 10.º

Noção

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas.

Artigo 11.º

Regimes especiais

Aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos.

Artigo 12.º

Presunção

Presume-se que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que, cumulativamente:

a) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;
b) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da actividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido;
c) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da actividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da actividade;
d) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da actividade;
e) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, superior a 90 dias.

Artigo 13.º

Contratos equiparados

Ficam sujeitos aos princípios definidos neste Código, nomeadamente quanto a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo de regulamentação em legislação especial, os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

SECÇÃO II

Sujeitos

SUBSECÇÃO I

Capacidade

Artigo 14.º

Princípio geral

A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais e pelo disposto neste Código.

SUBSECÇÃO II

Direitos de personalidade

Artigo 15.º

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida no âmbito da empresa a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e do normal funcionamento da empresa.

Artigo 16.º

Reserva da intimidade da vida privada

1 — O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 17.º

Protecção de dados pessoais

1 — O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 — As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

4 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do

direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

5 — Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 18.º

Integridade física e moral

O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

Artigo 19.º

Testes e exames médicos

1 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Artigo 20.º

Meios de vigilância a distância

1 — O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 — A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.

3 — Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 21.º

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO III

Igualdade e não discriminação

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 23.º

Proibição de discriminação

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Artigo 24.º

Assédio

1 — Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.

2 — Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 — Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

Artigo 25.º

Medidas de acção positiva

Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 26.º

Obrigação de indemnização

Sem prejuízo do disposto no livro II, a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

DIVISÃO II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 27.º

Acesso ao emprego, actividade profissional e formação

1 — Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.

2 — Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Artigo 28.º

Condições de trabalho

1 — É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 — As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.

3 — Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Artigo 29.º

Carreira profissional

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

Artigo 30.º

Protecção do património genético

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

2 — As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.

3 — A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Artigo 31.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 — As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente divisão.

Artigo 32.º

Legislação complementar

O regime da presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO IV

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 33.º

Maternidade e paternidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — A mãe e o pai 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 34.º

Definições

Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente subsecção, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida — toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera — toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

c) Trabalhadora lactante — toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Artigo 35.º

Licença por maternidade

1 — A 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 — No caso 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 ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Artigo 36.º

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados 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 anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, 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 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3.

Artigo 37.º

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Artigo 38.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 de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Artigo 39.º

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Artigo 40.º

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 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 pelo 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 aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Artigo 41.º

Faltas para assistência a netos

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Artigo 42.º

Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto no artigo 40.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 43.º

Licença parental e 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, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;
b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
c) A períodos intercalados de licença parental 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.

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 é 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 ao empregador, 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 instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 44.º

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe 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 resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, 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 no artigo anterior.

Artigo 45.º

Tempo de trabalho

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Artigo 46.º

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 36º

Artigo 47.º

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é 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 presumível do parto;
b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique 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 atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno 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.

Artigo 48.º

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 49.º

Protecção da segurança e saúde

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, 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 da 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 — 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 número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias 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 grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

5 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

6 — 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 número anterior, são determinados em legislação especial.

Artigo 50.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos no artigo 36.º;
c) Do gozo da licença por adopção;
d) Das faltas para assistência a menores;
e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
f) Das dispensas de trabalho nocturno;
g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstos nos artigos 43.º e 44.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Artigo 51.º

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de 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 ao empregador.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no livro II deste Código.

8 — O empregador não se pode opor à reintegração prevista no n.º 2 do artigo 438.º de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Artigo 52.º

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO V

Trabalho de menores

Artigo 53.º

Princípios gerais

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

2 — O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;

b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e 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 prevenção desses riscos.

4 — O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 — A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Artigo 54.º

Formação profissional

1 — O Estado deve proporcionar aos menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.

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

Artigo 55.º

Admissão ao trabalho

1 — Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica 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 pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial.

4 — O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

Artigo 56.º

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40 % do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

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

3 — O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Artigo 57.º

Formação e comunicação

A concretização do disposto no n.º 1 do artigo anterior, bem como os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores, são objecto de legislação especial.

Artigo 58.º

Celebração do contrato de trabalho

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.

4 — Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 59.º

Denúncia do contrato pelo menor

1 — Se o menor, na situação referida no artigo 56.º, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

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

3 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Artigo 60.º

Garantias de protecção da saúde e educação

1 — Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 — A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Artigo 61.º

Direitos especiais do menor

1 — São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:

a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confiram grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Código ao trabalhador-estudante;
b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 56.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Artigo 62.º

Limites máximos do período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos menores.

3 — No caso de trabalhos leves efectuados por menores 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.

Artigo 63.º

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Artigo 64.º

Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Artigo 65.º

Trabalho no período nocturno

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 no n.º 3.

3 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em sectores de actividade específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.

4 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, incluindo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas, sempre que tal se justifique por motivos objectivos, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que lhe seja concedido um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível.

5 — Nos casos dos n.os 3 e 4, o menor deve ser vigiado por um adulto durante a prestação do trabalho nocturno, se essa vigilância for necessária para protecção da sua segurança ou saúde.

6 — O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

7 — Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Artigo 66.º

Intervalo de descanso

1 — O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste 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 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida uma 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, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

Artigo 67.º

Descanso diário

1 — O horário de trabalho de menor com idade inferior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de catorze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

2 — O horário de trabalho de menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

3 — 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 colectiva de trabalho se for justificado por motivos objectivos, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes:

a) Para efectuar trabalhos nos sectores do turismo, hotelaria, restauração, em hospitais e outros estabelecimentos de saúde e em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia;
b) Na medida do necessário para assegurar os intervalos de descanso do período normal de trabalho diário.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana:

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

Artigo 68.º

Descanso semanal

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

2 — O descanso semanal pode ser de um dia relativamente a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, desde que a redução se justifique por motivos objectivos e o menor tenha descanso adequado:

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

3 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser de um dia o descanso semanal do menor com idade igual ou superior a 16 anos que trabalhe em embarcações da marinha do comércio, hospitais e estabelecimentos de saúde, na agricultura, turismo, hotelaria, restauração e em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia, desde que a redução se justifique por motivos objectivos e o menor tenha descanso adequado.

Artigo 69.º

Descanso semanal 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) O empregador, antes da admissão, da existência de outro emprego e da duração do trabalho e descansos semanais correspondentes;
b) Cada um dos empregadores, da duração do trabalho e descansos semanais praticados ao serviço dos outros.

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

Artigo 70.º

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

A participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO VI

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 71.º

Princípio geral

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instru-

mento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Artigo 72.º

Legislação complementar

O regime da presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO VII

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 73.º

Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

Artigo 74.º

Medidas de acção positiva do empregador

1 — O empregador deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

3 — Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

Artigo 75.º

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Artigo 76.º

Trabalho suplementar

O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

Artigo 77.º

Trabalho no período nocturno

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Artigo 78.º

Medidas de protecção

Independentemente do disposto na presente subsecção podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho especiais medidas de protecção do trabalhador com deficiência ou doença crónica, particularmente no que respeita à sua admissão, condições de prestação da actividade, adaptação de postos de trabalho e incentivos ao trabalhador e ao empregador tendo sempre em conta os respectivos interesses.

SUBSECÇÃO VIII

Trabalhador-estudante

Artigo 79.º

Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 80.º

Horário de trabalho

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 81.º

Prestação de provas de avaliação

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 82.º

Regime de turnos

1 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo 80.º, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem pre-

ferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 83.º

Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2 — O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista em legislação especial.

Artigo 84.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Artigo 85.º

Legislação complementar

O regime da presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO IX

Trabalhador estrangeiro

Artigo 86.º

Âmbito

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável e em relação ao destacamento de trabalhadores, a prestação de trabalho subordinado em território português por cidadão estrangeiro está sujeita às normas desta subsecção.

Artigo 87.º

Igualdade de tratamento

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Artigo 88.º

Formalidades

1 — O contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território português, para além de revestir a forma escrita, deve cumprir as formalidades reguladas em legislação especial.

2 — O disposto neste artigo não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais, em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Artigo 89.º

Deveres de comunicação

1 — A celebração ou cessação de contratos de trabalho a que se refere esta subsecção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, regulados em legislação especial.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

Artigo 90.º

Apátridas

O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho de apátridas em território português.

SUBSECÇÃO X

Empresas

Artigo 91.º

Tipos de empresas

1 — Considera-se:

a) Microempresa a que empregar no máximo 10 trabalhadores;
b) Pequena empresa a que empregar mais de 10 até ao máximo de 50 trabalhadores;
c) Média empresa a que empregar mais de 50 até ao máximo de 200 trabalhadores;
d) Grande empresa a que empregar mais de 200 trabalhadores.

2 — Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores é calculado com recurso à média do ano civil antecedente.

3 — No ano de início da actividade, a determinação do número de trabalhadores é reportada ao dia da ocorrência do facto que determina o respectivo regime.

Artigo 92.º

Pluralidade de empregadores

1 — O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
b) Sejam identificados todos os empregadores;
c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3 — Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumpri-

mento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4 — Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.os 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea *c*) do n.º 1, salvo acordo em contrário.

5 — A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

SECÇÃO III

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Negociação

Artigo 93.º

Culpa na formação do contrato

Quem negoceia com outrem para a conclusão de um contrato de trabalho deve, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras da boa fé, sob pena de responder pelos danos culposamente causados.

SUBSECÇÃO II

Contrato-promessa

Artigo 94.º

Promessa de contrato de trabalho

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o contrato definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.

3 — Não é aplicável ao contrato previsto no n.º 1 o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

SUBSECÇÃO III

Contrato de adesão

Artigo 95.º

Contrato de trabalho de adesão

1 — A vontade contratual pode manifestar-se, por parte do empregador, através dos regulamentos internos de empresa e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.

2 — Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.

Artigo 96.º

Cláusulas contratuais gerais

O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato de trabalho em que não tenha havido prévia negociação individual, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para cláusulas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Informação

Artigo 97.º

Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Artigo 98.º

Objecto do dever de informação

1 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
h) O valor e a periodicidade da retribuição;
i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f*), *g*), *h*) e *i*) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

Artigo 99.º

Meio de informação

1 — A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *h*) e *i*) do n.º 1 do artigo anterior.

3 — O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de tra-

balho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Artigo 100.º

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;
c) Condições de eventual repatriamento;
d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — As informações referidas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Artigo 101.º

Informação sobre alterações

1 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 98.º e no n.º 1 do artigo anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SUBSECÇÃO V

Forma

Artigo 102.º

Regra geral

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando se determinar o contrário.

Artigo 103.º

Forma escrita

1 — Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:

a) Contrato-promessa de trabalho;
b) Contrato para prestação subordinada de teletrabalho;
c) Contrato de trabalho a termo;
d) Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
e) Contrato de trabalho em comissão de serviço;
f) Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
g) Contrato de trabalho a tempo parcial;
h) Contrato de pré-reforma;
i) Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.

2 — Dos contratos em que é exigida forma escrita deve constar a identificação e a assinatura das partes.

SECÇÃO IV

Período experimental

Artigo 104.º

Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Artigo 105.º

Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Artigo 106.º

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Artigo 107.º

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Artigo 108.º

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Artigo 109.º

Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Artigo 110.º

Redução e exclusão

1 — A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito das partes.
2 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO V

Objecto

Artigo 111.º

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.
2 — A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria constante do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou de regulamento interno de empresa.
3 — Quando a natureza da actividade para que o trabalhador é contratado envolver a prática de negócios jurídicos, o contrato de trabalho implica a concessão àquele dos necessários poderes, salvo nos casos em que a lei expressamente exigir instrumento especial.

Artigo 112.º

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não prejudica a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Artigo 113.º

Título profissional

1 — Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.
2 — Se posteriormente à celebração do contrato, por decisão que já não admite recurso, a carteira profissional ou título com valor legal equivalente vier a ser retirado ao trabalhador, o contrato caduca logo que as partes disso sejam notificadas pela entidade competente.
3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.

SECÇÃO VI

Invalidade do contrato de trabalho

Artigo 114.º

Invalidade parcial do contrato

1 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.
2 — As cláusulas do contrato de trabalho que violem normas imperativas consideram-se substituídas por estas.

Artigo 115.º

Efeitos da invalidade do contrato

1 — O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.
2 — Aos actos modificativos inválidos do contrato de trabalho aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afectem as garantias do trabalhador.

Artigo 116.º

Invalidade e cessação do contrato

1 — Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.
2 — Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 440.º e 448.º, respectivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.
3 — À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 439.º ou no artigo 448.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.
4 — A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 117.º

Contrato com objecto ou fim contrário à lei, à ordem pública ou ofensivo dos bons costumes

1 — Se o contrato tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei, à ordem pública ou ofensiva dos bons costumes, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social todas as vantagens auferidas decorrentes do contrato de trabalho.
2 — A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.

Artigo 118.º

Convalidação do contrato

1 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos contratos a que se refere o artigo anterior, em relação aos quais a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessar a causa da invalidade.

SECÇÃO VII

Direitos, deveres e garantias das partes

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 119.º

Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 120.º

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Artigo 121.º

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Artigo 122.º

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Código;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SUBSECÇÃO II

Formação profissional

Artigo 123.º

Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Artigo 124.º

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Artigo 125.º

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.
4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.
5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.os 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.
6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.
8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Artigo 126.º

Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SECÇÃO VIII

Cláusulas acessórias

SUBSECÇÃO I

Condição e termo

Artigo 127.º

Condição e termo suspensivos

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivos, nos termos gerais.

Artigo 128.º

Termo resolutivo

Ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos das subsecções seguintes, que podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no que respeita ao disposto na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 129.º

SUBSECÇÃO II

Termo resolutivo

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 129.º

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Artigo 130.º

Justificação do termo

1 — A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

Artigo 131.º

Formalidades

1 — Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
c) Local e período normal de trabalho;
d) Data de início do trabalho;
e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Para efeitos da alínea *e*) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e*) do n.º 1.

Artigo 132.º

Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividades sazonais;
d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.os 1 e 2 do artigo 139.º

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Artigo 133.º

Informações

1 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.
2 — O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.
3 — O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Artigo 134.º

Obrigações sociais

O trabalhador admitido a termo é incluído, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 135.º

Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.
2 — A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.
3 — Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Artigo 136.º

Igualdade de tratamento

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferenciado.

Artigo 137.º

Formação

1 — O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.
2 — A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.
4 — Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.
5 — O incumprimento do disposto nos n.os 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

Artigo 138.º

Taxa social única

1 — A taxa social única pode ser aumentada relativamente ao empregador em função do número de trabalhadores contratados a termo na empresa e da respectiva duração dos seus contratos de trabalho, nos termos a definir em legislação especial.
2 — O disposto no número anterior não se aplica nas situações previstas na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 129.º

DIVISÃO II

Termo certo

Artigo 139.º

Duração

1 — O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.
3 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos no n.º 3 do artigo 129.º, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

Artigo 140.º

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 141.º

Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o artigo 139.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 142.º

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a*) a *g*) do n.º 2 do artigo 129.º

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

DIVISÃO III

Termo incerto

Artigo 143.º

Admissibilidade

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do artigo 129.º, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Artigo 144.º

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

Artigo 145.º

Contrato sem termo

1 — Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

2 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 146.º

Pacto de não concorrência

1 — São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2 — É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;
b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao empregador;
c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3 — Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador o montante referido na alínea *c*) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4 — São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea *c*) do n.º 2.

5 — Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

Artigo 147.º

Pacto de permanência

1 — É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

2 — Em caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir as somas referidas no número anterior.

Artigo 148.º

Limitação de liberdade de trabalho

São proibidos quaisquer acordos entre empregadores no sentido de limitarem a admissão de trabalhadores que a eles tenham prestado serviço.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 149.º

Princípio geral

As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 150.º

Poder de direcção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Artigo 151.º

Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais, nos termos previstos nos n.os 3 a 5 do artigo 137.º

5 — O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Artigo 152.º

Efeitos retributivos

A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Artigo 153.º

Regulamento interno de empresa

1 — O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores, quando exista.

3 — O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspecção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

5 — A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Artigo 154.º

Noção

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto nos artigos 315.º a 317.º

2 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Noções e princípios gerais

Artigo 155.º

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a acti-

vidade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.

Artigo 156.º

Interrupções e intervalos

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;
b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou factores climatéricos que afectem a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 157.º

Período de descanso

Entende-se por período de descanso todo aquele que não seja tempo de trabalho.

Artigo 158.º

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se «período normal de trabalho».

Artigo 159.º

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.
3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Artigo 160.º

Período de funcionamento

1 — Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os estabelecimentos podem exercer a sua actividade.
2 — O período de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público denomina-se «período de abertura».
3 — O período de funcionamento dos estabelecimentos industriais denomina-se «período de laboração».

Artigo 161.º

Ritmo de trabalho

O empregador que pretenda organizar a actividade laboral segundo um certo ritmo deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.

Artigo 162.º

Registo

O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

SUBSECÇÃO II

Limites à duração do trabalho

Artigo 163.º

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
2 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.
3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 164.º

Adaptabilidade

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

Artigo 165.º

Regime especial de adaptabilidade

1 — Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo a que se refere o número anterior pode ser obtido mediante proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de 21 dias a contar do respectivo conhecimento, incluindo os períodos a que se referem os n.os 2 e 3 do artigo 173.º, não se oponham por escrito.

3 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O regime previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.

Artigo 166.º

Período de referência

1 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a 12 meses, ou, na falta de tal previsão, por referência a períodos máximos de 4 meses.

2 — O período de referência de quatro meses referido no número anterior pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:

a) Trabalhadores familiares do empregador;
b) Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo;
c) Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;
d) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros.

3 — O disposto no número anterior é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou de produção, nomeadamente recepção, tratamento ou cuidados de saúde em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões, incluindo os médicos em formação:

a) Portos ou aeroportos;
b) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
c) Produção, transmissão e distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;
d) Indústrias em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
e) Investigação e desenvolvimento;
f) Agricultura;
g) Transporte de passageiros em serviços regulares de transporte urbano;
h) Transporte ferroviário em relação a trabalhadores que prestem trabalho intermitente, em comboios ou aqueles cuja prestação esteja ligada à continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;
i) Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo e nos serviços postais entre outras;
j) Caso fortuito ou motivo de força maior;
l) Em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.

4 — Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objectivas e o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 4 do artigo 165.º

Artigo 167.º

Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 163.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O acréscimo dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Em relação ao pessoal que preste serviço em actividades sem fins lucrativos ou estreitamente ligadas ao interesse público, desde que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites;
b) Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

3 — Sempre que as actividades referidas na alínea *a*) do número anterior tenham carácter industrial, o período normal de trabalho é fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta horas por semana no termo do número de semanas estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 168.º

Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

Artigo 169.º

Duração média do trabalho

1 — Sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 163.º a 167.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação em instrumento de regulamentação colectiva, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 166.º

2 — No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O disposto nos n.os 1 e 2 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Horário de trabalho

Artigo 170.º

Definição do horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Artigo 171.º

Horário de trabalho e períodos de funcionamento

1 — O empregador legalmente sujeito a regime de período de funcionamento deve respeitar esse regime na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os períodos de funcionamento constam de legislação especial.

Artigo 172.º

Critérios especiais de definição do horário de trabalho

1 — Na definição do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 — Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

3 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Artigo 173.º

Alteração do horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Artigo 174.º

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 175.º

Redução ou dispensa de intervalo de descanso

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido, excluído ou ter uma duração superior à prevista no artigo anterior, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

2 — Compete à Inspecção-Geral do Trabalho, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

3 — Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista nos n.os 1 e 2, se ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 — O pedido de redução ou dispensa de intervalo de descanso previsto no n.º 2 considera-se tacitamente deferido se não for proferida a decisão final dentro do prazo de 15 dias a contar da apresentação do requerimento.

Artigo 176.º

Descanso diário

1 — É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3 — A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

4 — O disposto no n.º 1 não é aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
c) Portos e aeroportos;
d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
e) Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
g) Investigação e desenvolvimento;
h) Agricultura.

5 — O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 177.º

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Podem ser previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho para além das indicadas nas alíneas do número anterior.

3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

Artigo 178.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 — Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea *a*) do número anterior.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 179.º

Mapas de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 173.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspecção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

3 — As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis, propriedade de empresas de transportes ou privativos de outras entidades sujeitas às disposições deste Código, são estabelecidas em portaria dos Ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais e de empregadores interessadas.

SUBSECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Artigo 180.º

Noção

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — O limite percentual referido no número anterior pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns

dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 — Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses ou período diferente estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 181.º

Liberdade de celebração

A liberdade de celebração de contratos de trabalho a tempo parcial não pode ser excluída por aplicação de disposições constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 182.º

Situações comparáveis

1 — As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — Quando não exista no estabelecimento nenhum trabalhador a tempo completo em situação comparável, o juízo de comparação pode ser feito com trabalhador de outro estabelecimento da mesma empresa onde se desenvolva idêntica actividade.

3 — Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos dos números anteriores, atender-se-á ao regime fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador em tempo completo e com a mesma antiguidade e qualificação técnica ou profissional.

4 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho podem ser estabelecidos critérios de comparação para além do previsto no n.º 1.

Artigo 183.º

Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

2 — O trabalhador que pretenda usufruir do regime de reforma parcial beneficia, independentemente de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, da preferência prevista no número anterior.

Artigo 184.º

Forma e formalidades

1 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial pela lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 185.º

Condições de trabalho

1 — Ao trabalho a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e na regulamentação colectiva que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo, não podendo os trabalhadores a tempo parcial ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos.

2 — As razões objectivas atendíveis nos termos do n.º 1 podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que tal for consentido pela natureza das actividades ou profissões abrangidas, devem conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial.

4 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista na lei ou na regulamentação colectiva, ou, caso seja mais favorável, à auferida por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na regulamentação colectiva ou, caso seja mais favorável, auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, nos termos constantes dessa regulamentação ou, na sua falta, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto na regulamentação colectiva ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 186.º

Alteração da duração do trabalho

1 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

2 — O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada ao empregador.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

4 — Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

5 — O prazo referido no número anterior pode ser elevado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Artigo 187.º

Deveres do empregador

1 — Sempre que possível, o empregador deve tomar em consideração:

a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no estabelecimento;
b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um trabalho a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho, se surgir esta possibilidade;
c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis da empresa, incluindo os postos de trabalho qualificados e os cargos de direcção e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

2 — O empregador deve, ainda:

a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do número anterior;
b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial na empresa.

SUBSECÇÃO V

Trabalho por turnos

Artigo 188.º

Noção

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 189.º

Organização

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.
5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 190.º

Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde

1 — O empregador deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.
2 — O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

Artigo 191.º

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SUBSECÇÃO VI

Trabalho nocturno

Artigo 192.º

Noção

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.
2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.
3 — Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Artigo 193.º

Trabalhador nocturno

Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

Artigo 194.º

Duração

1 — O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 — Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

3 — O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

5 — O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

6 — Para efeito do disposto na alínea *b*) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
c) Portos e aeroportos;
d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
e) Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
g) Investigação e desenvolvimento;
h) Agricultura.

7 — O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 195.º

Protecção do trabalhador nocturno

1 — O empregador deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 190.º

Artigo 196.º

Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 194.º

SUBSECÇÃO VII

Trabalho suplementar

Artigo 197.º

Noção

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º;
d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 198.º

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Artigo 199.º

Condições da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 169.º

Artigo 200.º

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
c) Duas horas por dia normal de trabalho;
d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2 — O limite máximo a que se referem as alíneas *a*) e *b*) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os limites do trabalho suplementar prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público são objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 201.º

Trabalho a tempo parcial

1 — O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

2 — Mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o trabalho suplementar pode ser prestado, para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, até cento e trinta horas por ano ou, desde que previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, duzentas horas por ano.

Artigo 202.º

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5 — O descanso compensatório do trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 203.º

Casos especiais

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.

2 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

3 — Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo anterior, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Artigo 204.º

Registo

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 199.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 199.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.os 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

SUBSECÇÃO VIII

Descanso semanal

Artigo 205.º

Descanso semanal obrigatório

1 — O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 — O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

3 — Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
e) Nos demais casos previstos em legislação especial.

4 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Artigo 206.º

Descanso semanal complementar

1 — Pode ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio dia ou um dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei.

2 — O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 207.º

Duração do descanso semanal obrigatório

1 — Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 176.º

2 — O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 — O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;
b) Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;
c) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente às actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

5 — Para efeito do disposto na alínea *c*) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
c) Portos e aeroportos;
d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
e) Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
g) Investigação e desenvolvimento;
h) Agricultura.

6 — O disposto na alínea *c*) do n.º 4 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

SUBSECÇÃO IX

Feriados

Artigo 208.º

Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Artigo 209.º

Feriados facultativos

1 — Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 210.º

Imperatividade

São nulas as disposições de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

SUBSECÇÃO X

Férias

Artigo 211.º

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste Código, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo seguinte e do n.º 2 do artigo 232.º

Artigo 212.º

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 213.º

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Artigo 214.º

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 215.º

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Artigo 216.º

Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Artigo 217.º

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Artigo 218.º

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 219.º

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.os 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.os 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

9 — O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 220.º

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 212.º

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 221.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Artigo 222.º

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Artigo 223.º

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO XI

Faltas

Artigo 224.º

Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Artigo 225.º

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Artigo 226.º

Imperatividade

As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objecto de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea *g*) do n.º 2 do artigo anterior ou de contrato de trabalho.

Artigo 227.º

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 228.º

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Artigo 229.º

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 225.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.
4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.
6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.os 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.os 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.
7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
8 — O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 230.º

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 do artigo 225.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 do artigo 225.º as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Artigo 231.º

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Artigo 232.º

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Teletrabalho

Artigo 233.º

Noção

Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 234.º

Formalidades

1 — Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes;
b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;
c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;
d) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;

g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral.

2 — Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea *b*) do número anterior.

Artigo 235.º

Liberdade contratual

1 — O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito celebrado com o empregador, cuja duração inicial não pode exceder três anos.

2 — O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 — Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O prazo referido no n.º 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 236.º

Igualdade de tratamento

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua actividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho.

Artigo 237.º

Privacidade

1 — O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

2 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da actividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos e apenas podem ser efectuadas entre a 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Artigo 238.º

Instrumentos de trabalho

1 — Na ausência de qualquer estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação constituem propriedade do empregador, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas.

2 — O teletrabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 — Salvo acordo em contrário, o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 239.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual.

Artigo 240.º

Período normal de trabalho

O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho.

Artigo 241.º

Isenção de horário de trabalho

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

Artigo 242.º

Deveres secundários

1 — O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral.

2 — O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.

3 — O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador.

Artigo 243.º

Participação e representação colectivas

1 — O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas neste Código, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 — O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua actividade laboral.

3 — As comissões de trabalhadores e as associações sindicais podem, com as necessárias adaptações, exercer, através das tecnologias de informação e de comunicação habitualmente utilizadas pelo teletrabalhador na prestação da sua actividade laboral, o respectivo direito de afixação e divulgação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

SECÇÃO V

Comissão de serviço

Artigo 244.º

Objecto

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como outras, previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

Artigo 245.º

Formalidades

1 — Do acordo para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes;
b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
c) Actividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

2 — Não se considera sujeito ao regime de comissão de serviço o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea *b*) do número anterior.

Artigo 246.º

Cessação da comissão de serviço

Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

Artigo 247.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

1 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

a) A exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes;
b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço;
c) A uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade na empresa, sendo no caso de fracção de ano o valor de referência calculado proporcionalmente, no caso previsto na alínea anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito.

2 — Salvo acordo em contrário, o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho na pendência da comissão de serviço não tem direito à indemnização prevista na alínea *c*) do número anterior.

3 — A indemnização prevista na alínea *c*) do n.º 1 não é devida quando a cessação da comissão de serviço resultar de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

4 — Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização previsto na alínea *c*) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.

Artigo 248.º

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 249.º

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A qualificação de certa prestação como retribuição, nos termos dos n.os 1 e 2, determina a aplicação dos regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos previstos neste Código.

Artigo 250.º

Cálculo de prestações complementares e acessórias

1 — Quando as disposições legais, convencionais ou contratuais não disponham em contrário, entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias nelas estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:

a) Retribuição base — aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido;
b) Diuturnidade — a prestação pecuniária, de natureza retributiva e com vencimento periódico, devida ao trabalhador, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com fundamento na antiguidade.

Artigo 251.º

Modalidades de retribuição

A retribuição pode ser certa, variável ou mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

Artigo 252.º

Retribuição certa e retribuição variável

1 — É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

2 — Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

3 — Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

4 — O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

Artigo 253.º

Retribuição mista

1 — O empregador deve procurar orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de níveis de produtividade à medida que lhe for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade.

2 — As bases referidas no número anterior devem ter em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na prestação do trabalho.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, deve a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

Artigo 254.º

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Artigo 255.º

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos previstos no n.º 6 do artigo 217.º

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 232.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Artigo 256.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode fixar-se a retribuição mínima a que tem direito o trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho.

2 — Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, quando se trate de regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.

4 — Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

Artigo 257.º

Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo retributivo previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através:

a) De uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho;
b) De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, designadamente em empreendimentos turísticos, estabelecimentos de restauração e de bebidas e em farmácias, nos períodos de serviço ao público;

c) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

Artigo 258.º

Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;
b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 264.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *n* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — Os montantes retributivos previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Artigo 259.º

Feriados

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Artigo 260.º

Ajudas de custo e outros abonos

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Artigo 261.º

Gratificações

1 — Não se consideram retribuição:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Artigo 262.º

Participação nos lucros

Não se considera retribuição a participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

SECÇÃO II

Determinação do valor da retribuição

Artigo 263.º

Princípios gerais

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.

Artigo 264.º

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente diploma, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Artigo 265.º

Fixação judicial da retribuição

1 — Compete ao julgador, tendo em conta a prática na empresa e os usos do sector ou locais, fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao contrato.

2 — Compete ainda ao julgador resolver as dúvidas que forem suscitadas na qualificação como retribuição das prestações recebidas pelo trabalhador que lhe tenham sido pagas pelo empregador.

SECÇÃO III

Retribuição mínima

Artigo 266.º

Retribuição mínima mensal garantida

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma retribuição mínima mensal com o valor que anualmente for fixado por legislação especial, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Na definição dos valores da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade.

SECÇÃO IV

Cumprimento

Artigo 267.º

Forma do cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, parcialmente em prestações de outra natureza.

2 — As prestações não pecuniárias devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e para nenhum efeito pode ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3 — A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

5 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 268.º

Lugar do cumprimento

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, a retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

Artigo 269.º

Tempo do cumprimento

1 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são a semana, a quinzena ou o mês do calendário.

2 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3 — Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder 15 dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

4 — O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 270.º

Compensações e descontos

1 — Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea *c*) do artigo 366.º;
d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 — Com excepção da alínea *a*) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

Artigo 271.º

Insusceptibilidade de cessão

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a retribuições na medida em que estes sejam impenhoráveis.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 272.º

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Artigo 273.º

Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 274.º

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 275.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;
b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
d) Adopção de uma nova tecnologia;
e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
i) As informações referidas na alínea *a*) do n.º 1;
j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.os 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas *a*), *b*), *h*), *j*) e *l*) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.os 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a*) do n.º 1 e na alínea *f*) do n.º 3 deste artigo.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a*) do n.º 1 e na alínea *f*) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Artigo 276.º

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 277.º

Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 278.º

Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Artigo 279.º

Inspecção

1 — A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete à Inspecção-Geral do Trabalho, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.

2 — Compete à Inspecção-Geral do Trabalho a realização de inquéritos em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3 — Nos casos de doença profissional ou de quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direcção-Geral da Saúde, através das autoridades de saúde, bem como o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, podem, igualmente, promover a realização dos inquéritos.

4 — Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas à empresa ou estabelecimento pela Inspecção-Geral do Trabalho ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 280.º

Legislação complementar

O regime do presente capítulo é objecto de regulamentação em legislação especial.

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 281.º

Beneficiários

1 — O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2 — Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Artigo 282.º

Trabalhador estrangeiro

1 — O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2 — Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 — O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Artigo 283.º

Trabalhador no estrangeiro

O trabalhador português e o trabalhador estrangeiro residente em Portugal sinistrados em acidente de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa têm direito às prestações previstas neste capítulo, salvo se a legislação do Estado onde ocorreu o acidente lhes reconhecer direito à reparação, caso em que o trabalhador poderá optar por qualquer dos regimes.

SECÇÃO II

Delimitação do acidente de trabalho

Artigo 284.º

Noção

1 — É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) Tempo de trabalho além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.

Artigo 285.º

Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Artigo 286.º

Dano

1 — Considera-se dano a lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador resultante directa ou indirectamente de acidente de trabalho.

2 — Se a lesão corporal, perturbação ou doença for reconhecida a seguir a um acidente, presume-se consequência deste.

3 — Se a lesão corporal, perturbação ou doença não for reconhecida a seguir a um acidente, compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.

Artigo 287.º

Predisposição patológica e incapacidade

1 — A predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.

2 — Quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já tenha sido indemnizado.

3 — No caso de o sinistrado estar afectado de incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando do acidente resulte a inutilização ou danificação

dos aparelhos de prótese ou ortopedia de que o sinistrado já era portador, o mesmo tem direito à sua reparação ou substituição.

5 — Confere também direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

SECÇÃO III

Exclusão e redução da responsabilidade

Artigo 288.º

Nulidade

1 — É nula a convenção contrária aos direitos ou garantias conferidos neste capítulo ou com eles incompatível.

2 — São igualmente nulos os actos e contratos que visem a renúncia aos direitos conferidos neste capítulo.

Artigo 289.º

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Artigo 290.º

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 — O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 — O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Artigo 291.º

Força maior

1 — O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 — Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Artigo 292.º

Situações especiais

1 — Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 — As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Artigo 293.º

Primeiros socorros

A verificação das circunstâncias previstas nos artigos 290.º a 292.º não dispensa o empregador da prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e do seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Artigo 294.º

Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro

1 — Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à indemnização devida pelo empregador não prejudica o direito de acção contra aqueles, nos termos gerais.

2 — Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização superior à devida pelo empregador, este considera-se desonerado da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.

3 — Se a indemnização arbitrada ao sinistrado ou aos seus representantes for de montante inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.

4 — O empregador ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente pode sub-rogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no n.º 1, se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.

5 — O empregador e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

SECÇÃO IV

Agravamento da responsabilidade

Artigo 295.º

Actuação culposa

1 — Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 — Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

SECÇÃO V

Indemnização

Artigo 296.º

Princípio geral

1 — O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie — prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
b) Em dinheiro — ndemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral.

2 — As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Artigo 297.º

Hospitalização

1 — O internamento e os tratamentos previstos na alínea *a*) do n.º 1 do artigo anterior devem ser feitos em estabelecimento adequado ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado.
2 — O recurso, quando necessário, a estabelecimento hospitalar fora do território nacional será feito após parecer de junta médica comprovando a impossibilidade de tratamento em hospital no território nacional.

Artigo 298.º

Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas

1 — O sinistrado em acidente deve submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável, necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho, sem prejuízo do direito a solicitar o exame pericial do tribunal.
2 — Sendo a incapacidade consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas, a indemnização pode ser reduzida ou excluída nos termos prescritos no n.º 2 do artigo 290.º
3 — Considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a vida deste.

Artigo 299.º

Recidiva ou agravamento

1 — Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 296.º mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.
2 — O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 296.º, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Artigo 300.º

Cálculo da indemnização em dinheiro

1 — Para o cálculo das indemnizações previstas na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 296.º, incluem-se na retribuição mensal todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.
2 — Para efeitos do número anterior na retribuição anual incluem-se 12 retribuições mensais acrescidas dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade.
3 — Se a retribuição correspondente ao dia do acidente for diferente da retribuição normal, esta é calculada pela média dos dias de trabalho e a respectiva retribuição auferida pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente.
4 — Na falta dos elementos indicados nos números anteriores o cálculo faz-se segundo o prudente arbítrio do juiz, tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do sinistrado e os usos.

Artigo 301.º

Lugar do pagamento das prestações

1 — O pagamento das prestações previstas na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 296.º é efectuado no lugar da residência do sinistrado ou dos seus familiares, se outro não for acordado.
2 — Se o credor das prestações se ausentar para o estrangeiro, o pagamento é efectuado no local acordado, sem prejuízo do disposto em convenções internacionais ou acordos de reciprocidade.

SECÇÃO VI

Garantia de cumprimento

Artigo 302.º

Inalienabilidade, impenhorabilidade e irrenunciabilidade dos créditos e garantias

Os créditos provenientes do direito à indemnização estabelecida neste capítulo são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias consignadas nos artigos 377.º e seguintes.

Artigo 303.º

Sistema e unidade de seguro

1 — O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
2 — A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 — Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 — Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Artigo 304.º

Apólice uniforme

1 — A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho adequada às diferentes profissões e actividades, de harmonia com os princípios estabelecidos neste capítulo e respectiva legislação regulamentar, é aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, sob proposta do Instituto de Seguros de Portugal, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros e mediante parecer prévio do Conselho Económico e Social.

2 — A apólice uniforme obedece ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco do acidente, tidas em conta a natureza da actividade e as condições de prevenção implantadas nos locais de trabalho.

3 — Deve ser prevista na apólice uniforme a revisão do valor do prémio, por iniciativa da seguradora ou a pedido do empregador, com base na modificação efectiva das condições de prevenção de acidentes nos locais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas adicionais que contrariem os direitos ou garantias estabelecidos na apólice uniforme prevista neste artigo.

Artigo 305.º

Garantia e actualização de indemnizações

1 — A garantia do pagamento das indemnizações estabelecidas neste capítulo que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida e suportada pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — São igualmente da responsabilidade do fundo referido no número anterior as actualizações do valor das indemnizações devidas por incapacidade permanente igual ou superior a 30% ou por morte e outras responsabilidades nos termos regulamentados em legislação especial.

3 — O fundo referido nos números anteriores constitui-se credor da entidade economicamente incapaz, ou da respectiva massa falida, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma empresa de seguros, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.

4 — Se no âmbito de um processo de recuperação de empresa esta se encontrar impossibilitada de pagar os prémios dos seguros de acidentes de trabalho dos respectivos trabalhadores, o gestor da empresa deve comunicar tal impossibilidade ao fundo referido nos números anteriores 60 dias antes do vencimento do contrato, por forma a que o fundo, querendo, possa substituir-se à empresa nesse pagamento, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

SECÇÃO VII

Ocupação e reabilitação do trabalhador

Artigo 306.º

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 — Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 — A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3 — A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 — O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Artigo 307.º

Reabilitação

1 — Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

3 — O Governo deve criar serviços de adaptação ou readaptação profissionais e de colocação, garantindo a coordenação entre esses serviços e os já existentes, quer do Estado, quer das instituições, quer dos empregadores e seguradoras, e utilizando esses serviços tanto quanto possível.

SECÇÃO VIII

Exercício de direitos

Artigo 308.º

Prescrição

1 — O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 — Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 — O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

CAPÍTULO VI

Doenças profissionais

Artigo 309.º

Remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do capítulo V, sem prejuízo das regras seguintes.

Artigo 310.º

Lista das doenças profissionais

1 — As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no *Diário da República.*

2 — A lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o n.º 1 deste artigo são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

Artigo 311.º

Indemnização

1 — O direito à indemnização emergente de doenças profissionais previstas no n.º 1 do artigo anterior pressupõe que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

a) Estar o trabalhador afectado pela correspondente doença profissional;
b) Ter estado o trabalhador exposto ao respectivo risco pela natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual.

2 — Na reparação emergente das doenças profissionais, as indemnizações e pensões são calculadas com base na retribuição auferida pelo doente no ano anterior à cessação da exposição ao risco ou à data do diagnóstico final da doença, se este a preceder.

3 — As responsabilidades referidas no artigo 305.º, no que respeita às doenças profissionais, são assumidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

4 — Às prestações estabelecidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

Artigo 312.º

Avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais

A avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas é da exclusiva responsabilidade do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Mobilidade

Artigo 313.º

Mudança de categoria

1 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Artigo 314.º

Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Artigo 315.º

Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Artigo 316.º

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Artigo 317.º

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 315.º, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 316.º

SECÇÃO II

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Artigo 318.º

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Artigo 319.º

Casos especiais

1 — O disposto no artigo anterior não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto no artigo 315.º

2 — O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

3 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no artigo seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

Artigo 320.º

Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1 — O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 — A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3 — O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

Artigo 321.º

Representação dos trabalhadores após a transmissão

1 — Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

2 — Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

3 — Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

4 — Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.os 2 a 4 do artigo 456.º e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

SECÇÃO III

Cedência ocasional

Artigo 322.º

Noção

A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Artigo 323.º

Princípio geral

A cedência ocasional de trabalhadores só é admitida se regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 324.º

Condições

A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte;
d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

Artigo 325.º

Acordo

1 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2 — O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3 — Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

Artigo 326.º

Enquadramento dos trabalhadores cedidos ocasionalmente

1 — O trabalhador cedido ocasionalmente não é incluído no efectivo do pessoal da entidade cessionária para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A entidade cessionária é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de cinco dias úteis, a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

Artigo 327.º

Regime da prestação de trabalho

1 — Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2 — A entidade cessionária deve informar o empregador cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto.

3 — Não é permitida a utilização de trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

4 — A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.

5 — Os trabalhadores cedidos ocasionalmente não são considerados para efeito do balanço social, sendo incluídos no número de trabalhadores da empresa cedente, de acordo com as adaptações a definir em legislação especial.

6 — Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

Artigo 328.º

Retribuição e férias

1 — O trabalhador cedido ocasionalmente tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à entidade cessionária para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por esta praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao empregador cedente.

2 — O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato de cedência ocasional, a férias, subsídios de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela entidade cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

Artigo 329.º

Consequências do recurso ilícito à cedência ocasional

1 — O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

2 — O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

SECÇÃO IV

Redução da actividade e suspensão do contrato

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 330.º

Factos que determinam a redução ou a suspensão

1 — A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, ou por facto respeitante ao empregador, e no acordo das partes.

2 — Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente:

a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
b) A celebração, entre trabalhador e empregador, de um acordo de pré-reforma.

3 — Determina ainda redução do período normal de trabalho a situação de reforma parcial nos termos da legislação especial.

Artigo 331.º

Efeitos da redução e da suspensão

1 — Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.
2 — O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3 — A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 332.º

Legislação complementar

O regime da presente secção é objecto de regulamentação em legislação especial.

SUBSECÇÃO II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Artigo 333.º

Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 334.º

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

SUBSECÇÃO III

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

DIVISÃO I

Situações de crise empresarial

Artigo 335.º

Redução ou suspensão

1 — O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.
2 — A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Artigo 336.º

Comunicações

1 — O empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:

a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
d) Indicação do número de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e de suspensão, bem como das categorias profissionais abrangidas;
e) Indicação do prazo de aplicação das medidas;
f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão do trabalho, sendo caso disso.

2 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias contados da data de recepção daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abranjam até 20 ou mais trabalhadores.
3 — No caso previsto no número anterior o empregador deve enviar à comissão nele designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 337.º

Procedimento de informação e negociação

1 — Nos cinco dias contados da data da comunicação prevista nos n.os 1 e 3 do artigo anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.

2 — Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 10 dias sobre a data da comunicação referida nos n.os 1 e 3 do artigo anterior, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de início e termo da sua aplicação.

4 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços de conciliação do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 2 deste artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada com indicação da data de início e termo da aplicação.

5 — Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, o empregador, para os efeitos referidos no número anterior, deve enviar documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 338.º

Outros deveres de informação e consulta

1 — O empregador deve consultar os trabalhadores abrangidos sobre a elaboração do plano de formação referido no n.º 2 do artigo 344.º

2 — O plano de formação deve ser submetido a parecer da estrutura representativa dos trabalhadores previamente à sua aprovação.

3 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo indicado pelo empregador, que não pode ser inferior a cinco dias.

4 — O empregador deve informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 339.º

Duração

1 — A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.

2 — Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração máxima de um ano.

3 — Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos cinco dias seguintes, ou quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 — A data de início da aplicação da redução ou suspensão não pode verificar-se antes de decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.

5 — Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Artigo 340.º

Fiscalização

1 — Durante a redução ou suspensão, os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deve pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:

a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado nos n.os 1 e 3 do artigo 337.º;
b) Falta das comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte do empregador;
c) Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
d) Admissão de novos trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação do trabalho.

2 — A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deve indicar os trabalhadores a que se aplica.

3 — São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que o empregador seja notificado da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

Artigo 341.º

Direitos do trabalhador

1 — Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no n.º 2;
b) Manter todas as regalias sociais e as prestações da segurança social, calculadas na base da sua retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3;
c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

2 — Sempre que a retribuição mensal auferida pelo trabalhador em regime de prestação normal de trabalho seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador mantém o direito a esta.

3 — Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação retributiva, nos termos do artigo 343.º, não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da segurança social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.

4 — Considera-se retribuição normal a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

Artigo 342.º

Deveres do empregador

1 — Durante o período de redução ou suspensão o empregador fica obrigado a:

a) Pagar pontualmente a compensação retributiva;
b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;
c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
d) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da segurança social na compensação retributiva concedida aos trabalhadores.

2 — O empregador não pode admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.

Artigo 343.º

Compensação retributiva

1 — Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 341.º

2 — A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 344.º

Comparticipação na compensação retributiva

1 — A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela segurança social.

2 — Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até ao máximo de 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4 — O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, deve entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente a compensação retributiva.

Artigo 345.º

Deveres do trabalhador

1 — Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2 — O incumprimento injustificado do disposto na alínea *b*) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3 — A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea *c*) do n.º 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Artigo 346.º

Férias

1 — Para efeito do direito a férias, o tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efectivamente prestado em condições normais de trabalho.

2 — A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho.

Artigo 347.º

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Artigo 348.º

Representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores

A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudica o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.

Artigo 349.º

Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto nesta divisão aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

DIVISÃO II

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade

Artigo 350.º

Caso fortuito ou motivo de força maior

Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem

devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75% da retribuição aos trabalhadores.

Artigo 351.º

Facto imputável ao empregador

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto imputável ao empregador ou por motivo do interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

Artigo 352.º

Dedução

Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos artigos anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar não fora o encerramento.

Artigo 353.º

Cessação do impedimento

Verificada a cessação do impedimento, deve o empregador avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa, sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação do trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Artigo 354.º

Concessão e recusa da licença

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Artigo 355.º

Efeitos

1 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 331.º

2 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

SUBSECÇÃO V

Pré-reforma

Artigo 356.º

Noção de pré-reforma

Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a cinquenta e cinco anos mantém o direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 361.º

Artigo 357.º

Acordo de pré-reforma

1 — A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

a) Data de início da situação de pré-reforma;
b) Montante da prestação de pré-reforma;
c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.

3 — O empregador deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social, conjuntamente com a folha de retribuições relativa ao mês da sua entrada em vigor.

Artigo 358.º

Direitos do trabalhador

1 — O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com o empregador, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

2 — O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada.

Artigo 359.º

Prestação de pré-reforma

1 — A prestação de pré-reforma inicialmente fixada não pode ser inferior a 25% da última retribuição auferida pelo trabalhador, nem superior ao montante desta retribuição.

2 — Salvo estipulação em contrário constante do acordo de pré-reforma, a prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual

à do aumento de retribuição de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.

3 — A prestação de pré-reforma goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à retribuição.

Artigo 360.º

Não pagamento da prestação de pré-reforma

No caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.

Artigo 361.º

Extinção da situação de pré-reforma

1 — A situação de pré-reforma extingue-se:

a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;
b) Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e o empregador ou nos termos do artigo anterior;
c) Com a cessação do contrato de trabalho.

2 — Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.

3 — A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 362.º

Requerimento da reforma por velhice

O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.

CAPÍTULO VIII

Incumprimento do contrato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 363.º

Princípio geral

Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

Artigo 364.º

Mora

1 — Se o empregador faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

2 — O trabalhador tem a faculdade de suspender a prestação de trabalho ou de resolver o contrato decorridos, respectivamente, 15 ou 60 dias após o não pagamento da retribuição, nos termos previstos em legislação especial.

SECÇÃO II

Poder disciplinar

Artigo 365.º

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Artigo 366.º

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 368.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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 qualquer indemnização ou compensação.

Artigo 367.º

Proporcionalidade

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

Artigo 368.º

Limites às sanções disciplinares

1 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Artigo 369.º

Agravamento das sanções disciplinares

1 — Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, é lícito elevar até ao dobro, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os limites fixados nos n.os 1 e 3 do artigo anterior.

2 — As sanções referidas no artigo 366.º podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Artigo 370.º

Destino da sanção pecuniária

1 — O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea *c*) do artigo 366.º reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável perante este.

2 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *e*) do artigo 366.º não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

Artigo 371.º

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Artigo 372.º

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Artigo 373.º

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 374.º

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 121.º;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior.

Artigo 375.º

Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no n.º 4 do artigo 439.º

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 do artigo anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Artigo 376.º

Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

SECÇÃO III

Garantias dos créditos

Artigo 377.º

Privilégios creditórios

1 — Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

a) Privilégio mobiliário geral;
b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade.

2 — A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

Artigo 378.º

Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo

Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Artigo 379.º

Responsabilidade dos sócios

1 — O sócio que, só por si ou juntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, se encontre numa das situações previstas no artigo 83.º do Código das Sociedades Comerciais responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º, 79.º e 83.º daquele diploma e nos moldes aí estabelecidos.

2 — Os gerentes, administradores ou directores respondem nos termos previstos no artigo anterior desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais e nos moldes aí estabelecidos.

Artigo 380.º

Garantia de pagamento

A garantia do pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil é assumida e suportada pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação especial.

SECÇÃO IV

Prescrição

Artigo 381.º

Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 382.º

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 383.º

Natureza imperativa

1 — O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 — Os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites fixados neste Código, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 384.º

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denúncia.

Artigo 385.º

Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Artigo 386.º

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

SECÇÃO II

Caducidade

Artigo 387.º

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Artigo 388.º

Caducidade do contrato a termo certo

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Artigo 389.º

Caducidade do contrato a termo incerto

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas *d*) e *g*) do artigo 143.º, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 390.º

Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1 — A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 — A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 — O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5 — Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação estabelecida no artigo 401.º, pela qual responde o património da empresa.

Artigo 391.º

Insolvência e recuperação de empresa

1 — A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 — Pode, todavia, o administrador da insolvência, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa.

3 — Com excepção das microempresas, a cessação do contrato de trabalho decorrente do encerramento previsto no n.º 1 ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 419.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4 — O disposto no número anterior aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

Artigo 392.º

Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

SECÇÃO III

Revogação

Artigo 393.º

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 394.º

Exigência da forma escrita

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste Código.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 395.º

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

SECÇÃO IV

Cessação por iniciativa do empregador

SUBSECÇÃO I

Resolução

DIVISÃO I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 396.º

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
m) Reduções anormais de produtividade.

DIVISÃO II

Despedimento colectivo

Artigo 397.º

Noção

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado — redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
b) Motivos estruturais — desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
c) Motivos tecnológicos — alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Artigo 398.º

Aviso prévio

1 — A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 399.º

Crédito de horas

1 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Artigo 400.º

Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

Artigo 401.º

Compensação

1 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

DIVISÃO III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 402.º

Noção

A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Artigo 403.º

Requisitos

1 — O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
3.º Categoria profissional de classe inferior;
4.º Menor antiguidade na empresa.

3 — A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

4 — O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este também tiver sido extinto.

Artigo 404.º

Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente divisão aplica-se o disposto nos artigos 398.º a 401.º

DIVISÃO IV

Despedimento por inadaptação

Artigo 405.º

Noção

Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 406.º

Situações de inadaptação

1 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;

b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 407.º

Requisitos

1 — O despedimento por inadaptação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 426.º;
b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;
d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 — A cessação do contrato prevista no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) A introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;
b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Artigo 408.º

Reocupação do anterior posto de trabalho

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 426.º, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 409.º

Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato cesse nos termos desta divisão aplica-se o disposto nos artigos 398.º a 401.º

Artigo 410.º

Manutenção do nível de emprego

1 — Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego na empresa.
2 — A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

a) Admissão de trabalhador;
b) Transferência de trabalhador no decurso de processo visando a extinção do respectivo posto de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Procedimento

DIVISÃO I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 411.º

Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 396.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.
4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º

Artigo 412.º

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 413.º

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por

escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Artigo 414.º

Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 415.º

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 411.º, à associação sindical.

Artigo 416.º

Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Artigo 417.º

Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 418.º

Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.os 2 e 3 do artigo 411.º, no artigo 413.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 414.º e no artigo 415.º

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos dos artigos 411.º e seguintes.

DIVISÃO II

Despedimento colectivo

Artigo 419.º

Comunicações

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 401.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da

data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 420.º

Informações e negociações

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.os 1 ou 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

a) Suspensão da prestação de trabalho;
b) Redução da prestação de trabalho;
c) Reconversão e reclassificação profissional;
d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 336.º e 337.º

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 pressupõem o acordo do trabalhador.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem cada qual fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

5 — Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Artigo 421.º

Intervenção do ministério responsável pela área laboral

1 — Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 — A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa da entidade referida no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e a segurança social definem as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis, de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Artigo 422.º

Decisão

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação referida nos n.os 1 ou 5 do artigo 419.º, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 — Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 do artigo 420.º, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 5 do artigo 420.º, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 do presente artigo, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

DIVISÃO III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 423.º

Comunicações

1 — No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior é igualmente feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 — A comunicação a que se referem os números anteriores é acompanhada de:

a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam;
b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 424.º

Consultas

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição ao despedimento, emite parecer fundamentado do qual constam as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 1 do artigo 403.º ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 — Dentro do mesmo prazo os trabalhadores abrangidos podem pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 — A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, solicitar a intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 403.º

4 — Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, devem elaborar relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual é enviado ao requerente e ao empregador.

Artigo 425.º

Decisão

1 — Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo previsto nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas *a*) a *d*) do n.º 1 do artigo 403.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
c) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
d) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
e) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, à entidade referida no n.º 1 do artigo 423.º e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 do mesmo artigo e, bem assim, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

DIVISÃO IV

Despedimento por inadaptação

Artigo 426.º

Comunicações

1 — No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior é acompanhada de:

a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;
b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 407.º;
c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 407.º

Artigo 427.º

Consultas

1 — Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.

2 — Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Artigo 428.º

Decisão

1 — Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 407.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
d) Data da cessação do contrato.

2 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 426.º e, bem assim, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

SUBSECÇÃO III

Ilicitude do despedimento

Artigo 429.º

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Artigo 430.º

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 372.º ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 411.º;
b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 413.º, 414.º e no n.º 2 do artigo 418.º;
c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 415.º ou do n.º 3 do artigo 418.º

Artigo 431.º

Despedimento colectivo

1 — O despedimento colectivo é ainda ilícito sempre que o empregador:

a) Não tiver feito as comunicações e promovido a negociação previstas nos n.os 1 ou 4 do artigo 419.º e n.º 1 do artigo 420.º;

b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 422.º;
c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 401.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O requisito constante da alínea *c*) do número anterior não é exigível na situação prevista no artigo 391.º nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Artigo 432.º

Despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador:

a) Não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 403.º;
b) Tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 403.º;
c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 423.º;
d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 401.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 433.º

Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

a) Faltarem os requisitos do n.º 1 do artigo 407.º;
b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 426.º;
c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 401.º, bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 434.º

Suspensão do despedimento

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Artigo 435.º

Impugnação do despedimento

1 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador.
2 — A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.
3 — Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Artigo 436.º

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 do artigo 411.º, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Artigo 437.º

Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.
2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.
4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Artigo 438.º

Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.
2 — Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.
3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.
4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Artigo 439.º

Indemnização em substituição da reintegração

1 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tri-

bunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429.º

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 do artigo anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 deste artigo é calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 440.º

Regras especiais relativas ao contrato a termo

1 — Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

SECÇÃO V

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Resolução

Artigo 441.º

Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 442.º

Procedimento

1 — A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 — Se o fundamento da resolução for o da alínea *a*) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Artigo 443.º

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 — No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Artigo 444.º

Impugnação da resolução

1 — A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2 — A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3 — Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 442.º

Artigo 445.º

Resolução ilícita

No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 442.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Artigo 446.º

Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º

SUBSECÇÃO II

Denúncia

Artigo 447.º

Aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.

3 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 448.º

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Artigo 449.º

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 do artigo 442.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

Artigo 450.º

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 448.º

5 — A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

TÍTULO III

Direito colectivo

SUBTÍTULO I

Sujeitos

CAPÍTULO I

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

SECÇÃO I

Princípios

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 451.º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

a) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
b) Conselhos de empresa europeus;
c) Associações sindicais.

Artigo 452.º

Autonomia e independência

1 — Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, não podem os empregadores, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2 — As estruturas de representação colectiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

3 — O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.

4 — O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

Artigo 453.º

Proibição de actos discriminatórios

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

SUBSECÇÃO II

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 454.º

Crédito de horas

1 — Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.

2 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 455.º

Faltas

1 — As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 — As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 456.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 457.º

Protecção em caso de transferência

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

SUBSECÇÃO III

Dever de reserva e confidencialidade

Artigo 458.º

Informações confidenciais

1 — Os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.

2 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato dos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

3 — A violação do dever de sigilo estabelecido nos números anteriores dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

Artigo 459.º

Limite aos deveres de informação e consulta

O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 460.º

Justificação e controlo judicial

1 — Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informação ou a realização de consultas ao abrigo do disposto no artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.

2 — A qualificação como confidenciais das informações prestadas e a recusa fundamentada de prestação de informação ou da realização de consultas podem ser impugnadas pelas estruturas de representação colectiva em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Constituição, estatutos e eleição das comissões e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 461.º

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores criarem em cada empresa uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.

2 — Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões de trabalhadores.

3 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei e neste Código.

Artigo 462.º

Personalidade e capacidade

1 — As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 463.º

Remissão

A constituição, estatutos e eleição das comissões, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 464.º

Composição das comissões de trabalhadores

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Em microempresas e pequenas empresas — 2 membros;
b) Em médias empresas — 3 membros;
c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores — 3 a 5 membros;
d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores — 5 a 7 membros;
e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores — 7 a 11 membros.

Artigo 465.º

Subcomissões de trabalhadores

1 — O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores — três membros;
b) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Direitos em geral

Artigo 466.º

Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1 — As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, regulamentados em legislação especial.

2 — Os direitos das subcomissões de trabalhadores são regulamentados em legislação especial.

3 — As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 467.º

Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

2 — Nas microempresas, o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3 — Nas empresas com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que *C* é o crédito de horas e *n* o número de membros da comissão de trabalhadores.

4 — Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

5 — Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto nos n.os 2 e 3, à prestação de trabalho nas condições normais.

6 — Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.

7 — Nas empresas do sector empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, e independentemente dos créditos previstos no n.º 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, desde que observado o disposto no n.º 3 no que respeita à unanimidade.

8 — Nos casos previstos no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no n.º 3.

Artigo 468.º

Reuniões dos trabalhadores

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 469.º

Apoio às comissões de trabalhadores

1 — Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 — As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 470.º

Exercício abusivo

1 — O exercício dos direitos por parte dos membros das comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

2 — Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertençam, quer na sua actividade profissional.

SECÇÃO III

Conselhos de empresa europeus

Artigo 471.º

Objecto

1 — Os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas de dimensão comunitária têm direito a informação e consulta, nos termos previstos em legislação especial.

2 — Para o efeito pode ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

3 — O conselho de empresa europeu e o procedimento de informação e consulta abrangem todos os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou todas as empresas do grupo situados nos Estados membros, ainda que a sede principal e efectiva da administração esteja situada num Estado não membro.

Artigo 472.º

Âmbito

1 — Considera-se empresa de dimensão comunitária a que empregar, pelo menos, 1000 trabalhadores nos Estados membros e 150 trabalhadores em cada um de dois Estados membros diferentes.

2 — O grupo formado pela empresa que exerce o controlo e uma ou mais empresas controladas é de dimensão comunitária se, pelo menos, empregar 1000 trabalhadores nos Estados membros e tiver duas empresas em dois Estados membros com 150 ou mais trabalhadores cada.

3 — Considera-se administração a direcção da empresa de dimensão comunitária ou a direcção da empresa que exerce o controlo do grupo de empresas de dimensão comunitária.

4 — Consideram-se Estados membros os Estados membros da União Europeia ou signatários do acordo sobre o espaço económico europeu.

Artigo 473.º

Empresa que exerce o controlo

Considera-se que uma empresa com sede em território nacional e pertencente a um grupo de empresas de dimensão comunitária exerce o controlo do grupo se tiver uma influência dominante sobre uma ou mais empresas resultante, por exemplo, da titularidade do capital social ou das disposições que a regem.

Artigo 474.º

Legislação complementar

O processo de negociações, os acordos sobre informação e consulta e a instituição do conselho de empresa europeu são regulamentados em legislação especial.

SECÇÃO IV

Associações sindicais

SUBSECÇÃO I

Disposições preliminares

Artigo 475.º

Direito de associação sindical

1 — Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais.

2 — As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.

3 — Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação directa dos trabalhadores não representados em sindicatos.

Artigo 476.º

Noções

Entende-se por:

a) Sindicato — associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
b) Federação — associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;
c) União — associação de sindicatos de base regional;
d) Confederação — associação nacional de sindicatos;
e) Secção sindical de empresa — conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
f) Comissão sindical de empresa — organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
g) Comissão intersindical de empresa — organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

Artigo 477.º

Direitos

As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

Artigo 478.º

Princípios

As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas.

Artigo 479.º

Liberdade sindical individual

1 — No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.

2 — O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou actividade em sindicatos diferentes.

3 — Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

4 — O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

SUBSECÇÃO II

Organização sindical

Artigo 480.º

Auto-regulamentação, eleição e gestão

As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais de entre os associados e organizam a sua gestão e actividade.

Artigo 481.º

Independência

É incompatível o exercício de cargos de direcção de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

Artigo 482.º

Regime subsidiário

1 — As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código ou a natureza específica da autonomia sindical.

2 — Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.

Artigo 483.º

Registo e aquisição de personalidade

1 — As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — O requerimento do registo de qualquer associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.

3 — O ministério responsável pela área laboral, após o registo:

a) Publica os estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos 30 dias posteriores à sua recepção;
b) Remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.

4 — No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5 — As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.

Artigo 484.º

Alterações dos estatutos

1 — A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.os 2 a 4 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.

2 — As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 485.º

Conteúdo dos estatutos

1 — Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos devem conter e regular:

a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
b) Aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e de funcionamento daqueles;
e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição, tendo em vista a representatividade desse órgão;
f) O exercício do direito de tendência;
g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
h) O processo de alteração dos estatutos;
i) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.

2 — A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

3 — No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, nomeadamente um congresso ou conselho geral, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral.

Artigo 486.º

Princípios da organização e da gestão democráticas

No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:

a) Todo o associado no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para a direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;
b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;
c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;
d) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;
e) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;
f) Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma a que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;
g) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
h) Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos sociais;

i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;
j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% ou 200 dos associados.

Artigo 487.º

Regime disciplinar

O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 488.º

Aquisição e impenhorabilidade de bens

1 — Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações sindicais são impenhoráveis.
2 — Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações sindicais não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

Artigo 489.º

Publicidade dos membros da direcção

O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de dez dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Artigo 490.º

Dissolução e destino dos bens

Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 491.º

Cancelamento do registo

A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo, produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

SUBSECÇÃO III

Quotização sindical

Artigo 492.º

Garantias

1 — O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.
2 — A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho.
3 — O empregador pode proceder ao tratamento automatizado de dados pessoais dos trabalhadores, referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados no processamento do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto nesta secção.

Artigo 493.º

Carteiras profissionais

A falta de pagamento das quotas não pode prejudicar a passagem de carteiras profissionais ou de quaisquer outros documentos essenciais à actividade profissional do trabalhador, quando a emissão desses documentos seja da competência das associações sindicais.

Artigo 494.º

Cobrança de quotas

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.
2 — A responsabilidade pelas despesas necessárias para a entrega à associação sindical do valor da quota deduzida pelo empregador pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre empregador e trabalhador.
3 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 pode resultar de:

a) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
b) Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

4 — Na situação prevista na alínea *a*) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a consequente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.
5 — Na situação prevista na alínea *b*) do n.º 3, o pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

Artigo 495.º

Declaração, pedido e revogação

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor

enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração com as seguintes indicações:

a) Nome e assinatura do trabalhador;
b) Sindicato em que o trabalhador está inscrito;
c) Valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 — O trabalhador deve enviar cópia ao sindicato respectivo da declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como da respectiva revogação.

4 — A declaração de autorização ou o pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

SUBSECÇÃO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Artigo 496.º

Acção sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Artigo 497.º

Reuniões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 498.º

Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Artigo 499.º

Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 500.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6+[(n-500):200]$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea *e*) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 501.º

Direito a instalações

1 — Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 502.º

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Artigo 503.º

Direito a informação e consulta

1 — Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.
4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.
5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.
6 — O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

Artigo 504.º

Crédito de horas dos delegados sindicais

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

SUBSECÇÃO V

Membros da direcção das associações sindicais

Artigo 505.º

Crédito de horas e faltas dos membros da direcção

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
2 — O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO II

Associações de empregadores

SECÇÃO I

Disposições preliminares

Artigo 506.º

Direito de associação

1 — Os empregadores têm o direito de constituir associações para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.
2 — No exercício do direito de associação, é garantida aos empregadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em associação de empregadores que, na área da sua actividade, os possa representar.
3 — As associações de empregadores abrangem federações, uniões e confederações.
4 — Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a possibilidade de representação directa de empregadores não representados em associações de empregadores.

Artigo 507.º

Autonomia e independência

1 — As associações de empregadores são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.
2 — O Estado pode apoiar as associações de empregadores nos termos previstos na lei.
3 — O Estado não pode discriminar as associações de empregadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

Artigo 508.º

Noções

Entende-se por:

a) Associação de empregadores — organização permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;
b) Federação — organização de associações de empregadores do mesmo sector de actividade;
c) União — organização de associações de empregadores de base regional;
d) Confederação — organização nacional de associações de empregadores.

Artigo 509.º

Independência

É incompatível o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses com o exercício de cargos de direcção de associações de empregadores.

Artigo 510.º

Direitos

1 — As associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
b) Prestar serviços aos seus associados;
c) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais de empregadores.

2 — As associações de empregadores, sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do número anterior, não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado.

SECÇÃO II

Constituição e organização

Artigo 511.º

Auto-regulamentação, eleição e gestão

As associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem os corpos sociais e organizam a sua gestão e actividade.

Artigo 512.º

Regime subsidiário

As associações de empregadores estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código.

Artigo 513.º

Registo, aquisição da personalidade e extinção

1 — As associações de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — O requerimento do registo de qualquer associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e os respectivos termos de abertura e encerramento.

3 — O ministério responsável pela área laboral, após o registo:

a) Publica os estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos 30 dias posteriores à sua recepção;
b) Remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.

4 — No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5 — As associações de empregadores só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.

Artigo 514.º

Alteração estatutária e registo

1 — As alterações de estatutos ficam sujeitas a registo e ao disposto nos n.os 2 a 4 do artigo anterior, devendo o requerimento ser assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta da respectiva assembleia geral.

2 — As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 515.º

Conteúdo dos estatutos

1 — Com observância dos limites definidos neste Código, os estatutos devem conter e regular:

a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
b) A aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;
e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição tendo em vista a representatividade desse órgão;
f) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
g) O processo de alteração dos estatutos;
h) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.

2 — A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

3 — No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos e deveres previstos na lei para a assembleia geral.

Artigo 516.º

Gestão democrática e liberdade de associação

1 — A organização das associações de empregadores deve respeitar os princípios da gestão democrática, nomeadamente as regras das alíneas seguintes:

a) Todo o associado no gozo dos seus direitos tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos sociais e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;
b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;
c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;
d) No caso de os estatutos conferirem mais do que um voto a certos associados, em função das dimensões das empresas, não pode esse associado dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver o menor número;
e) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;
f) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais, devendo constituir-se para fiscalizar o

processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;

g) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;

h) Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos sociais;

i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;

j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% ou 200 dos associados.

2 — O empregador goza da liberdade de se inscrever em associação que represente a sua actividade, desde que preencha os requisitos estatutários, não podendo a sua admissão estar dependente de uma decisão discricionária da associação.

3 — O empregador inscrito numa associação pode retirar-se dela a todo o tempo, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 517.º

Regime disciplinar

1 — O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.

2 — O regime disciplinar não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos empregadores.

Artigo 518.º

Aquisição e impenhorabilidade de bens

1 — Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações de empregadores são impenhoráveis.

2 — Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações de empregadores não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;

b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

Artigo 519.º

Publicidade dos membros da direcção

O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Artigo 520.º

Dissolução e destino dos bens

Em caso de dissolução de uma associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 521.º

Cancelamento do registo

A extinção judicial ou voluntária da associação de empregadores deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Artigo 522.º

Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores

As associações de empresários constituídas ao abrigo do regime geral do direito de associação podem adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo 513.º, desde que preencham os requisitos constantes deste Código, e podem perder essa qualidade por vontade dos associados ou por decisão judicial tomada nos termos do n.º 4 daquele artigo.

Artigo 523.º

Inscrição em associação de empregadores

Os empresários que não empreguem trabalhadores, ou as suas associações, podem filiar-se em associações de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

CAPÍTULO III

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 524.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Contrato de trabalho;
b) Direito colectivo de trabalho;
c) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 525.º

Precedência de discussão

Nenhum projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional

relativo à legislação de trabalho pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Regionais ou pelos Governos Regionais sem que as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se tenham podido pronunciar sobre ele.

Artigo 526.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de acto legislativo previsto no artigo 524.º, podendo ser convocada por decisão do Presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 527.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 525.º, e para mais ampla divulgação, os projectos e propostas são publicados previamente em separata das seguintes publicações oficiais:

a) *Diário da Assembleia da República,* tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
b) *Boletim do Trabalho e Emprego,* tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Regionais;
d) *Jornal Oficial,* tratando-se de legislação a aprovar pelos governos regionais.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
c) O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, as Assembleias Regionais e os Governos Regionais fazem anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 528.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.
2 — O prazo pode, todavia, ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência, devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 529.º

Pareceres e audições das organizações representativas

Dentro do prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 525.º podem pronunciar-se sobre os projectos e propostas, de acordo com o modelo regulamentado, e que é obrigatoriamente transcrito em cada separata, e solicitar à Assembleia da República, ao Governo da República, às Assembleias Regionais ou aos Governos Regionais audição oral, nos termos da regulamentação própria da orgânica interna de cada um destes órgãos.

Artigo 530.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades referidas no artigo 525.º constantes de pareceres ou expressas nas audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.
2 — O resultado da apreciação pública consta:

a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
b) Do relatório anexo ao parecer da comissão especializada da Assembleia da República ou das comissões das assembleias regionais.

SUBTÍTULO II

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 531.º

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas disposições não resultar o contrário.

Artigo 532.º

Forma

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho revestem a forma escrita, sob pena de nulidade.

Artigo 533.º

Limites

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

a) Contrariar as normas legais imperativas;
b) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem instituir regimes complementares contratuais que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

Artigo 534.º

Publicidade

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

SECÇÃO II

Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 535.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais verticais

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial de um sector de actividade afasta a aplicação de um instrumento da mesma natureza cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele sector de actividade.

Artigo 536.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

1 — Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:

a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo e do contrato colectivo;
b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.

2 — Os critérios de preferência previstos nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através da previsão de cláusulas de articulação entre convenções colectivas de diferente nível.
3 — Em todos os outros casos, compete aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, escolher, por maioria, no prazo de 30 dias, o instrumento aplicável, comunicando a escolha ao empregador interessado e aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.
4 — A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.
5 — Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o instrumento de publicação mais recente.
6 — No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da empresa.

Artigo 537.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais

1 — Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, são observados os seguintes critérios de preferência:

a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação dos outros instrumentos;
b) O regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições mínimas.

2 — Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão aplica-se o previsto nos n.os 3 a 6 do artigo anterior.

Artigo 538.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

CAPÍTULO II

Convenção colectiva

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 539.º

Promoção da contratação colectiva

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que os regimes previstos em convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

SECÇÃO II

Representação, objecto e conteúdo

Artigo 540.º

Representantes

1 — As convenções colectivas são assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações de empregadores ou pelos próprios empregadores.
2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

a) Os membros das direcções das associações sindicais e de empregadores com poderes para contratar;
b) As pessoas mandatadas pelas direcções das associações acima referidas;
c) Os gerentes, administradores, directores, desde que com poderes para contratar;
d) No caso das empresas do sector público, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, desde que com poderes para contratar;
e) Quaisquer pessoas, desde que titulares de mandato escrito com poderes para contratar.

3 — A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura da convenção colectiva.

Artigo 541.º

Conteúdo

As convenções colectivas de trabalho devem, designadamente, regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
b) As acções de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador;

c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança, higiene e saúde;
d) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia;
e) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;
f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;
g) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

Artigo 542.º

Comissão paritária

1 — A convenção colectiva deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.
2 — O funcionamento da comissão é regulado pela convenção colectiva.
3 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
4 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.
5 — A deliberação tomada por unanimidade pode ser objecto de regulamento de extensão.

Artigo 543.º

Conteúdo obrigatório

A convenção colectiva deve referir:

a) Designação das entidades celebrantes;
b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
c) Área geográfica e âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação;
d) Data de celebração;
e) Convenção alterada e respectiva data de publicação, caso exista;
f) Prazo de vigência, caso exista;
g) Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordadas;
h) Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva.

SECÇÃO III

Negociação

Artigo 544.º

Proposta

1 — O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.
2 — A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;
b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

Artigo 545.º

Resposta

1 — A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.
2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
3 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do n.º 2, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 546.º

Prioridade em matéria negocial

1 — As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias da retribuição, da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.
2 — A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 547.º

Boa fé na negociação

1 — As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.
2 — Os representantes legítimos das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.
3 — Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.
4 — Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores, por categoria profissional, envolvidos no processo que se situem no âmbito da aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 548.º

Apoio técnico da Administração

1 — Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.
2 — As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

SECÇÃO IV

Depósito

Artigo 549.º

Depósito

1 — A convenção colectiva, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.

2 — O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à recepção da convenção nos serviços referidos no número anterior.

Artigo 550.º

Recusa de depósito

1 — O depósito das convenções colectivas é recusado:

a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 543.º;
b) Se não forem acompanhadas dos títulos de representação exigidos no artigo 540.º;
c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração;
d) Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor da convenção;
e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas.

2 — A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvida a respectiva convenção colectiva.

Artigo 551.º

Alteração das convenções até ao depósito

1 — Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial no conteúdo da convenção entregue para esse efeito.

2 — A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.

SECÇÃO V

Âmbito pessoal

Artigo 552.º

Princípio da filiação

1 — A convenção colectiva de trabalho obriga os empregadores que a subscrevem e os inscritos nas associações de empregadores signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

2 — A convenção outorgada pelas uniões, federações e confederações obriga os empregadores e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações de empregadores e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o artigo 540.º

Artigo 553.º

Efeitos da filiação

As convenções colectivas abrangem os trabalhadores e os empregadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

Artigo 554.º

Efeitos da desfiliação

1 — Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.

2 — No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores e os empregadores, ou as respectivas associações, que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

Artigo 555.º

Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2 — O disposto no número anterior é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou de uma unidade económica.

SECÇÃO VI

Âmbito temporal

Artigo 556.º

Vigência

1 — A convenção colectiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

2 — A convenção colectiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

Artigo 557.º

Sobrevigência

1 — Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se nos termos nela previstos.

2 — No caso de a convenção colectiva não regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
b) Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;
c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção colectiva mantém-se em

vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

3 — No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.

4 — Decorrida a sobrevigência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.

Artigo 558.º

Denúncia

1 — A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no artigo 556.º ou na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 557.º

Artigo 559.º

Revogação

Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, a convenção colectiva pode cessar os seus efeitos mediante revogação por acordo das partes.

Artigo 560.º

Sucessão de convenções colectivas

1 — A convenção posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2 — A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.

3 — Os direitos decorrentes de convenção colectiva só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.

4 — No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção anterior, salvo se, na nova convenção, forem expressamente ressalvados pelas partes.

SECÇÃO VII

Cumprimento

Artigo 561.º

Execução

1 — No cumprimento da convenção colectiva devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.

2 — Durante a execução da convenção colectiva atender-se-á às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Artigo 562.º

Incumprimento

A parte outorgante da convenção colectiva, bem como os respectivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dela emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

CAPÍTULO III

Acordo de adesão

Artigo 563.º

Adesão a convenções colectivas e a decisões arbitrais

1 — As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções colectivas ou decisões arbitrais em vigor.

2 — A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivessem participado.

3 — Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção colectiva ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4 — Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e a publicação das convenções colectivas.

CAPÍTULO IV

Arbitragem

SECÇÃO I

Arbitragem voluntária

Artigo 564.º

Admissibilidade

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

Artigo 565.º

Funcionamento

1 — A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

2 — O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

3 — Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.

4 — Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

5 — O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 566.º

Efeitos da decisão arbitral

1 — A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva.

2 — Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para as convenções colectivas.

SECÇÃO II

Arbitragem obrigatória

Artigo 567.º

Admissibilidade

1 — Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho pode ser tornada obrigatória a realização de arbitragem, quando, depois de negociações prolongadas e infrutíferas, tendo-se frustrado a conciliação e a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daqueles procedimentos, em submeter o conflito a arbitragem voluntária.

2 — A arbitragem obrigatória pode, a qualquer momento, ser suspensa, por uma só vez, mediante requerimento conjunto das partes.

3 — No caso previsto no número anterior, compete ao tribunal arbitral fixar a duração da suspensão, por um período máximo de três meses, findo o qual é reiniciada a arbitragem obrigatória.

Artigo 568.º

Determinação

1 — Mediante requerimento de qualquer das partes, a arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral, que deve atender:

a) Ao número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito;
b) À relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos pela convenção;
c) Aos efeitos sociais e económicos da existência do conflito.

2 — O despacho previsto no número anterior pode igualmente ser emitido na sequência de recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social, sendo obrigatório sempre que estiver em causa um conflito entre partes filiadas em associações de trabalhadores e empregadores com assento naquela Comissão e for apresentado requerimento conjunto por elas subscrito.

3 — O despacho previsto nos números anteriores deve ser precedido de audiência das entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade em causa.

4 — O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

Artigo 569.º

Funcionamento

1 — Nas quarenta e oito horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

2 — No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.

3 — No caso de não ter sido feita a designação do árbitro a indicar por uma das partes, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede, no prazo de vinte e quatro horas, ao sorteio do árbitro em falta de entre os árbitros constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores, consoante o caso, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros indicados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

4 — No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de vinte e quatro horas.

5 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica os representantes da parte trabalhadora e empregadora do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiveram presentes.

6 — O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista em legislação especial.

Artigo 570.º

Listas de árbitros

1 — As listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são elaboradas, no prazo de dois meses após a entrada em vigor do Código, pelos respectivos representantes na Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — A lista de árbitros presidentes é elaborada, no prazo de dois meses após a elaboração das listas referidas no número anterior, por uma comissão composta pelo presidente do Conselho Económico e Social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

3 — Cada lista é composta por oito árbitros e vigora durante um período de cinco anos.

4 — No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos dos números anteriores, a competência para a sua elaboração é atribuída à comissão a que se refere o n.º 2, que delibera por maioria, no prazo de um mês.

5 — No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.

6 — Na elaboração das listas de árbitros a que se refere o número anterior, o presidente do Conselho Económico e Social nomeia pessoas independentes e de reconhecida competência.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 571.º

Efeitos da decisão arbitral

A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.

Artigo 572.º

Legislação complementar

O regime da presente secção é objecto de regulamentação em legislação especial.

CAPÍTULO V

Regulamento de extensão

Artigo 573.º

Extensão de convenções colectivas ou decisões arbitrais

O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

Artigo 574.º

Competência

1 — Compete ao ministério responsável pela área laboral a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.

2 — A competência para a emissão dos regulamentos de extensão é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade em causa quando a oposição a que se refere o n.º 2 do artigo 576.º se fundamentar em motivos de ordem económica.

Artigo 575.º

Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão

1 — O ministro responsável pela área laboral, através da emissão de um regulamento, pode determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos.

2 — O ministro responsável pela área laboral pode ainda, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3 — Em qualquer caso, a emissão do regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Artigo 576.º

Procedimento de elaboração do regulamento de extensão

1 — O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de regulamento de extensão a emitir no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

2 — Nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

3 — Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectados pela emissão do regulamento de extensão.

4 — O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO VI

Regulamento de condições mínimas

Artigo 577.º

Competência

Compete ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro da tutela ou ao ministro responsável pelo sector de actividade a emissão de regulamentos de condições mínimas, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 578.º

Admissibilidade de emissão de regulamentos de condições mínimas

Nos casos em que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitido um regulamento de condições mínimas de trabalho.

Artigo 579.º

Procedimento de elaboração do regulamento de condições mínimas

1 — A emissão de um regulamento de condições mínimas é precedida de estudos preparatórios.

2 — A elaboração de estudos preparatórios compete a uma comissão técnica, constituída para o efeito por despacho do ministro responsável pela área laboral.

3 — Na comissão técnica são incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelos trabalhadores e pelos empregadores interessados.

4 — O número dos assessores é fixado no despacho constitutivo da comissão.

5 — O regime previsto para a elaboração dos regulamentos de extensão é subsidiariamente aplicável.

Artigo 580.º

Prazo para a conclusão dos trabalhos

1 — Entre a data do despacho estabelecido no n.º 2 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não podem decorrer mais de 60 dias.

2 — O ministro responsável pela área laboral pode, em situações excepcionais e mediante requerimento devidamente fundamentado do representante do ministério responsável pela área laboral na comissão técnica, prorrogar o prazo previsto no número anterior.

CAPÍTULO VII

Publicação e entrada em vigor

Artigo 581.º

Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 — Compete aos serviços do ministério responsável pela área laboral proceder à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções colectivas.

3 — Os regulamentos de extensão e de condições mínimas são também publicados no *Diário da República*.

4 — Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três alterações ou que tenham sido modificados em mais de dez cláusulas são integralmente republicados.

SUBTÍTULO III

Conflitos colectivos

CAPÍTULO I

Resolução de conflitos colectivos

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 582.º

Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II

Conciliação

Artigo 583.º

Admissibilidade

1 — Os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de uma convenção colectiva, podem ser dirimidos por conciliação.

2 — Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 584.º

Funcionamento

1 — A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;
b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

2 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.

3 — A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade.

4 — No caso de a conciliação não ter sido requerida aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, este ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

5 — No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 585.º

Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1 — As partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, no caso de ter sido requerido aos serviços do ministério responsável pela área laboral, nos quinze dias seguintes à apresentação do pedido neste ministério.

2 — Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral devem convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de uma convenção colectiva as associações sindicais ou de empregadores participantes no processo de negociação e que não requeiram a conciliação.

3 — As associações sindicais ou de empregadores referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.

4 — As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

Artigo 586.º

Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

SECÇÃO III

Mediação

Artigo 587.º

Admissibilidade

1 — As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos colectivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção dos serviços de mediação do ministério responsável pela área laboral.

3 — Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.

Artigo 588.º

Funcionamento

1 — A mediação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade, competindo àqueles a nomeação do mediador.

2 — No caso de a mediação não ter sido requerida aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, este ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

3 — Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respectivo objecto.
4 — Se as partes discordarem sobre o objecto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.
5 — Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.
6 — O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de trinta dias a contar da sua nomeação.
7 — A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.
8 — Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.
9 — O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

Artigo 589.º

Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1 — Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.
2 — As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.

SECÇÃO IV

Arbitragem

Artigo 590.º

Arbitragem

O conflitos colectivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 564.º a 572.º

CAPÍTULO II

Greve

Artigo 591.º

Direito à greve

1 — A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.
2 — Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.
3 — O direito à greve é irrenunciável.

Artigo 592.º

Competência para declarar a greve

1 — O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais.
2 — Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que na respectiva empresa a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores.
3 — As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores da empresa e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria dos votantes.

Artigo 593.º

Representação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.
2 — As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

Artigo 594.º

Piquetes de greve

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolver actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.

Artigo 595.º

Aviso prévio

1 — As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.
2 — Para os casos das alíneas do n.º 2 do artigo 598.º, o prazo de aviso prévio é de 10 dias úteis.
3 — O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Artigo 596.º

Proibição de substituição dos grevistas

1 — O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para aquele efeito.
2 — A concreta tarefa desempenhada pelo trabalhador em greve não pode, durante esse período, ser realizada por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo no caso de não estarem garantidos a satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 597.º

Efeitos da greve

1 — A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente o direito à retribuição e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade.

2 — Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre segurança social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo de serviço.

Artigo 598.º

Obrigações durante a greve

1 — Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

a) Correios e telecomunicações;
b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
e) Abastecimento de águas;
f) Bombeiros;
g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho de ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
i) Transporte e segurança de valores monetários.

3 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 599.º

Definição dos serviços mínimos

1 — Os serviços mínimos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.

2 — Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o ministério responsável pela área laboral convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 593.º e os representantes dos empregadores, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

3 — Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior é estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 4, por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade.

4 — No caso de se tratar de serviços da administração directa do Estado ou de empresa que se inclua no sector empresarial do Estado, e na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e meios referidos no n.º 2 compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 570.º, nos termos previstos em legislação especial.

5 — O despacho previsto no n.º 3 e a decisão do colégio arbitral prevista no número anterior produzem efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e devem ser afixados nas instalações da empresa ou estabelecimento, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 593.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

7 — A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Artigo 600.º

Regime de prestação dos serviços mínimos

1 — Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo direito, nomeadamente, à retribuição.

2 — O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 601.º

Incumprimento da obrigação de prestação dos serviços mínimos

No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 602.º

Termo da greve

A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 597.º

Artigo 603.º

Proibição de discriminações devidas à greve

É nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

Artigo 604.º

Inobservância da lei

1 — A greve declarada ou executada de forma contrária à lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, quando a tal haja lugar, dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.

Artigo 605.º

Lock-out

1 — É proibido o *lock-out.*

2 — Considera-se *lock-out* qualquer decisão unilateral do empregador que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

Artigo 606.º

Contratação colectiva

1 — Para além das matérias referidas no n.º 1 do artigo 599.º, pode a contratação colectiva estabelecer normas especiais relativas a procedimentos de resolução dos conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes com a finalidade de modificar o conteúdo dessa convenção.

2 — As limitações previstas na segunda parte do número anterior não prejudicam, nomeadamente a declaração de greve com fundamento:

a) Na alteração anormal das circunstâncias a que se refere o n.º 2 do artigo 561.º;
b) No incumprimento da convenção colectiva.

3 — O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento das limitações previstas no n.º 1.

LIVRO II

Responsabilidade penal e contra-ordenacional

CAPÍTULO I

Responsabilidade penal

SECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 607.º

Responsabilidade das pessoas colectivas

As pessoas colectivas respondem pela prática dos crimes previstos no presente Código.

SECÇÃO II

Crimes

Artigo 608.º

Utilização indevida de trabalho de menor

1 — A utilização do trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 55.º e do n.º 2 do artigo 60.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 ainda completado a idade mínima de admissão nem ter concluído a escolaridade obrigatória, os limites das penas são elevados para o dobro.

3 — No caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

Artigo 609.º

Desobediência

Quando a Inspecção-Geral do Trabalho verificar a violação do disposto no n.º 1 do artigo 55.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 60.º, notifica, por escrito, o infractor para fazer cessar de imediato a actividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre no crime de desobediência qualificada.

Artigo 610.º

Sanções aplicáveis a pessoas colectivas

Às pessoas colectivas responsáveis pela prática dos crimes previstos nos artigos 608.º e 609.º pode ser aplicada, isolada ou cumulativamente, pena de multa, de interdição temporária do exercício de actividade de dois meses a dois anos ou de privação do direito a subsídios ou subvenções, outorgados por entidades ou serviços públicos, de um a cinco anos.

Artigo 611.º

Violação da autonomia e da independência sindicais

1 — As entidades ou organizações que violem o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 452.º e no artigo 453.º são punidas com pena de multa até 120 dias.

2 — Os administradores, directores ou gerentes e os trabalhadores que ocupem lugares de chefia, responsáveis pelos actos referidos no número anterior, são punidos com pena de prisão até um ano.

3 — Perdem as regalias que lhes são atribuídas por este Código os dirigentes sindicais ou delegados sindicais que forem condenados nos termos do número anterior.

Artigo 612.º

Retenção de quota sindical

A retenção e não entrega à associação sindical da quota sindical cobrada pelo empregador é punida com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

Artigo 613.º

Violação do direito à greve

1 — A violação do disposto nos artigos 596.º e 603.º é punida com pena de multa até 120 dias.

2 — A violação do disposto no artigo 605.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

CAPÍTULO II

Responsabilidade contra-ordenacional

SECÇÃO I

Regime geral

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 614.º

Definição

Constitui contra-ordenação laboral todo o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito das relações laborais e que seja punível com coima.

Artigo 615.º

Regime

As contra-ordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contra-ordenações.

Artigo 616.º

Negligência

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre sancionável.

Artigo 617.º

Sujeitos

1 — Quando um tipo contra-ordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade jurídica, bem como a comissão especial.

2 — Se um subcontratante, ao executar toda ou parte do contrato nas instalações do contratante ou sob a sua responsabilidade, violar disposições a que corresponda uma infracção muito grave, o contratante é responsável solidariamente pelo pagamento da correspondente coima, salvo demonstrando que agiu com a diligência devida.

3 — Se o infractor referido no número anterior for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores.

Artigo 618.º

Cumprimento do dever omitido

Sempre que a contra-ordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento se este ainda for possível.

Artigo 619.º

Escalões de gravidade das infracções laborais

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as infracções classificam-se em leves, graves e muito graves.

Artigo 620.º

Valores das coimas

1 — A cada escalão de gravidade das infracções laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa, salvo o disposto no artigo seguinte.

2 — Os limites das coimas correspondentes às infracções leves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;
b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.

3 — Os limites das coimas correspondentes às infracções graves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;
b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500 000 e inferior € 2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;
c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2 500 000 euros e inferior a € 5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;
d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5 000 000 e inferior a € 10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;
e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.

4 — Os limites das coimas correspondentes às infracções muito graves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a € 500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;
b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500 000 e inferior € 2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;
c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2 500 000 e inferior a € 5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;

d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5 000 000 e inferior a € 10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;
e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.

5 — O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção.
6 — Se a empresa não tiver actividade no ano civil anterior, considera-se o volume de negócios do ano mais recente.
7 — No ano do início de actividade serão aplicáveis os limites previstos para as empresas com volume de negócios inferior a € 500 000.
8 — Sempre que o empregador não indique o volume de negócios aplicam-se os limites previstos para as empresas com volume de negócios igual ou superior a € 10 000 000.

Artigo 621.º

Outros casos de valores das coimas

1 — A cada escalão de gravidade das infracções nos casos em que o agente não é uma empresa correspondem as coimas referidas nos números seguintes.
2 — Às infracções leves correspondem coimas de 1 UC a 2 UC em caso de negligência e de 2 UC a 3,5 UC em caso de dolo.
3 — Às infracções graves correspondem coimas de 3 UC a 7 UC em caso de negligência e de 7 UC a 14 UC em caso de dolo.
4 — Às infracções muito graves correspondem coimas de 10 UC a 25 UC em caso de negligência e de 25 UC a 50 UC em caso de dolo.

Artigo 622.º

Critérios especiais de medida da coima

1 — Os valores máximos das coimas aplicáveis a infracções muito graves previstos no n.º 4 do artigo 620.º são elevados para o dobro nas situações de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança, higiene e saúde no trabalho, de direitos dos organismos representativos dos trabalhadores, nomeadamente das comissões de trabalhadores, bem como de direitos das associações sindicais, dos dirigentes e delegados sindicais ou equiparados e, ainda, do direito à greve.
2 — Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma infracção é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

Artigo 623.º

Dolo

O desrespeito das medidas recomendadas no auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente ou pelo julgador em caso de impugnação judicial, designadamente, para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa.

Artigo 624.º

Pluralidade de infracções

Quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de infracções corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados, nos termos e com os limites previstos em legislação especial.

Artigo 625.º

Determinação da medida da coima

1 — Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes do auto de advertência, a coacção, a falsificação, a simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.
2 — No caso de infracções a normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.

Artigo 626.º

Reincidência

1 — É sancionado como reincidente quem cometer uma infracção grave praticada com dolo ou uma infracção muito grave, depois de ter sido condenado por outra infracção grave praticada com dolo ou infracção muito grave, se entre as duas infracções não tiver decorrido um prazo superior ao da prescrição da primeira.
2 — Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela infracção anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

Artigo 627.º

Sanções acessórias

1 — No caso de reincidência em contra-ordenação muito grave, praticada com dolo ou negligência grosseira e que tenha efeitos gravosos para o trabalhador, podem ser aplicadas ao agente as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição temporária do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificou a infracção por um período até seis meses;
b) Privação de participar em arrematações ou concursos públicos por um período até seis meses;
c) Publicidade da decisão condenatória, nos casos previstos na lei.

2 — A publicidade da decisão condenatória, quando prevista, consiste na publicação de um extracto com a caracterização da infracção e da norma violada, a identificação do infractor e a sanção aplicada:

a) Num jornal diário de âmbito nacional e numa publicação periódica local ou regional, da área da sede do infractor, a expensas deste;
b) Na 2.ª série do *Diário da República,* no último dia útil de cada trimestre, em relação aos empregadores condenados no trimestre anterior.

3 — As publicações referidas no número anterior são promovidas pelo tribunal competente, em relação às infracções objecto de decisão judicial, e pela Inspecção-Geral do Trabalho, nos restantes casos.

Artigo 628.º

Destino das coimas

1 — Em processos cuja instrução esteja cometida à Inspecção-Geral do Trabalho, metade do produto das coimas aplicadas reverte para esta, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, tendo o remanescente o seguinte destino:

a) Fundo de Garantia e Actualização de Pensões, no caso de coimas aplicadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;
b) 35 % para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social e 15 % para o Orçamento do Estado, relativamente às demais coimas.

2 — A Inspecção-Geral do Trabalho transfere, trimestralmente, para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

Artigo 629.º

Registo individual

1 — A Inspecção-Geral do Trabalho organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas infracções laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infracções graves praticadas com dolo e as infracções muito graves, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas, assim como as datas em que as decisões condenatórias se tornaram irrecorríveis.

2 — Os tribunais e os departamentos das administrações regionais dos Açores e da Madeira com competência para a aplicação de coimas remetem à Inspecção-Geral do Trabalho os elementos referidos no número anterior.

SUBSECÇÃO II

Procedimento

Artigo 630.º

Competência para o procedimento e aplicação de coimas

1 — O procedimento das contra-ordenações laborais compete à Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Tem competência para aplicação das coimas correspondentes às contra-ordenações laborais o inspector-geral do Trabalho.

Artigo 631.º

Competência territorial

São territorialmente competentes para o procedimento das contra-ordenações laborais as delegações ou subdelegações dos serviços indicados no artigo anterior em cuja área se haja verificado a infracção.

Artigo 632.º

Auto de advertência

1 — Quando a contra-ordenação consistir em irregularidade sanável e da qual ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social, o inspector do trabalho pode levantar auto de advertência, com a indicação da infracção verificada, das medidas recomendadas ao infractor e do prazo para o seu cumprimento.

2 — O inspector do trabalho notifica ou entrega imediatamente o auto de advertência ao infractor, avisando-o de que o incumprimento das medidas recomendadas determina a instauração de processo por contra-ordenação e influi na determinação da medida da coima.

3 — Se o cumprimento da norma a que respeita a infracção for comprovável por documentos, o sujeito responsável apresenta os documentos comprovativos do cumprimento na Inspecção-Geral do Trabalho, dentro do prazo fixado.

4 — No caso de infracção não abrangida pelo disposto no número anterior, o inspector do trabalho pode ordenar ao sujeito responsável pela infracção que, dentro do prazo fixado, comunique à delegação ou subdelegação territorialmente competente dos serviços indicados no número anterior que tomou as medidas necessárias para cumprir a norma.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das normas gerais relativas à desistência.

Artigo 633.º

Auto de notícia ou participação

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o inspector do trabalho levanta o respectivo auto de notícia quando, no exercício das suas funções, verificar ou comprovar, pessoal e directamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infracção a normas sujeitas à fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho sancionada com coima.

2 — Relativamente às infracções de natureza contra-ordenacional cuja verificação não tiver comprovado pessoalmente, o inspector do trabalho elabora participação instruída com os elementos de prova de que dispõe e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas e até ao máximo de três por cada infracção.

Artigo 634.º

Elementos do auto de notícia e da participação

1 — O auto de notícia e a participação referidos no artigo anterior mencionam especificadamente os factos que constituem a contra-ordenação, o dia, a hora, o local e as circunstâncias em que foram cometidos e o que puder ser averiguado acerca da identificação e residência do arguido, o nome e categoria do autuante ou participante e, ainda, relativamente à participação, a identificação e residência das testemunhas.

2 — Quando o responsável pela contra-ordenação seja uma pessoa colectiva ou equiparada, indica-se, sempre que possível, a identificação e residência dos respectivos gerentes, administradores ou directores.

3 — No caso de subcontrato, indica-se, sempre que possível, a identificação e residência do subcontratante e do contratante principal.

Artigo 635.º

Tramitação do auto

O auto de notícia é notificado ao arguido, para, no prazo de 15 dias, apresentar resposta escrita, devendo juntar os documentos probatórios de que disponha e arrolar testemunhas, até ao máximo de três por cada infracção, ou comparecer, para ser ouvido, em dia determinado.

Artigo 636.º

Pagamento voluntário da coima

1 — Relativamente a infracções leves e graves, bem como a infracções muito graves praticadas com negligência, o arguido pode proceder ao pagamento voluntário da coima no prazo referido no artigo anterior.

2 — Se a infracção consistir na falta de entrega de mapas, relatórios ou outros documentos ou na omissão de comunicações obrigatórias, o pagamento voluntário da coima só é possível se o arguido sanar a falta no mesmo prazo.

3 — No pagamento voluntário, a coima é liquidada pelo valor mínimo que corresponda à infracção praticada com negligência, devendo ter em conta o agravamento a título de reincidência.

4 — Nos casos referidos no número anterior, se o infractor agir com desrespeito das medidas recomendadas no auto de advertência, a coima pode ser elevada até ao valor mínimo do grau que corresponda à infracção praticada com dolo.

5 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 626.º, o pagamento voluntário da coima equivale a condenação.

Artigo 637.º

Sujeitos solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima

O disposto nos artigos 635.º e 636.º é aplicável, com as necessárias adaptações, ao sujeito solidariamente responsável pelo pagamento da coima.

Artigo 638.º

Pagamento da coima em prestações

Nos casos em que seja autorizado o pagamento da coima em prestações, os créditos laborais em que o empregador tenha sido condenado são pagos com a primeira prestação.

Artigo 639.º

Entidades instrutórias

1 — A instrução dos processos de contra-ordenações laborais é confiada a funcionários dos quadros técnicos e técnicos de inspecção, que podem ser coadjuvados por pessoal técnico-profissional ou administrativo.

2 — O autuante ou participante não pode exercer funções instrutórias no mesmo processo.

3 — O prazo para a instrução é de 60 dias.

4 — Se a instrução não puder terminar no prazo indicado no número anterior, a entidade competente para a aplicação da coima pode, sob proposta fundamentada do instrutor, prorrogar o respectivo prazo por um período até 60 dias.

5 — Finda a instrução, o funcionário ou o técnico referido no n.º 1 pode elaborar proposta de decisão no prazo de 15 dias, dirigida à autoridade administrativa competente para a aplicação da coima, cuja decisão, quando concordante, pode ser expressa por simples remissão para os respectivos fundamentos.

Artigo 640.º

Legitimidade das associações sindicais como assistentes

1 — Nos processos instaurados para aplicação das coimas previstas neste Código, podem constituir-se assistentes as associações sindicais representativas dos trabalhadores relativamente aos quais se verifique a contra-ordenação.

2 — À constituição de assistente são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições do Código de Processo Penal.

3 — Pela constituição de assistente não são devidas quaisquer prestações pecuniárias.

SECÇÃO II

Contra-ordenações em especial

Artigo 641.º

Direitos de personalidade

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 17.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 19.º e no n.º 1 do artigo 20.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 20.º

3 — A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 642.º

Igualdade

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 22.º, no n.º 1 do artigo 23.º, nos artigos 24.º e 27.º, no n.º 1 do artigo 28.º, no artigo 29.º e no n.º 1 do artigo 30.º

2 — A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 643.º

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 35.º e nos n.os 1, 2, 4 e 5 do artigo 49.º, de acordo com a regulamentação prevista no n.º 6 do mesmo artigo.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 36.º a 42.º, nos n.os 1, 2, 3, 4, 5 e 7 do artigo 43.º, no n.º 1 do artigo 44.º, no n.º 3 do artigo 49.º, no artigo 50.º e no n.º 1 do artigo 51.º

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 45.º e 46.º

Artigo 644.º

Trabalho de menores

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4 do artigo 53.º, no n.º 1 do artigo 56.º e a imposição a menores de trabalhos proibidos pelo regime previsto no n.º 2 do artigo 60.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5 do artigo 58.º, no n.º 1 do artigo 60.º, no n.º 1 do artigo 61.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 62.º, nos artigos 63.º e 64.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 65.º, no n.º 1 do artigo 66.º, no artigo 67.º, no n.º 1 do artigo 68.º e no n.º 1 do artigo 69.º

3 — Em caso de violação do disposto no n.º 1 do artigo 69.º, são responsáveis pela infracção todos os empregadores para quem o menor trabalhe.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4 do artigo 55.º e no n.º 3 do artigo 56.º

5 — A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 645.º

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 71.º

Artigo 646.º

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 73.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 75.º a 77.º

Artigo 647.º

Trabalhador-estudante

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 80.º a 83.º

Artigo 648.º

Trabalhador estrangeiro

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 87.º

Artigo 649.º

Prestação de trabalho a vários empregadores

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 92.º

2 — São responsáveis pela infracção todos os beneficiários da prestação.

Artigo 650.º

Dever de informação

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 98.º, nos n.os 1, 2, 4 e 5 do artigo 99.º, no artigo 100.º e no n.º 1 do artigo 101.º

Artigo 651.º

Perda de vantagens em caso de contrato de trabalho com objecto ilícito

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 117.º

Artigo 652.º

Registo de pessoal

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea *j*) do artigo 120.º

Artigo 653.º

Garantias do trabalhador

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 122.º

Artigo 654.º

Formação profissional

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5 e 7 do artigo 125.º

Artigo 655.º

Contrato a termo

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 129.º, 137.º e 143.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea *e*) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 131.º, no n.º 1 do artigo 132.º e no n.º 1 do artigo 135.º

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 133.º

Artigo 656.º

Exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4 do artigo 151.º e no artigo 152.º

Artigo 657.º

Regulamento de empresa

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 153.º

Artigo 658.º

Duração do trabalho

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 156.º, 162.º a 165.º e no n.º 4 do artigo 166.º

Artigo 659.º

Horário de trabalho

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 172.º a 174.º, no n.º 3 do artigo 175.º, no n.º 1 do artigo 176.º, no n.º 3 do artigo 177.º, nos n.os 3 e 4 do artigo 178.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 170.º e no n.º 1 do artigo 179.º

Artigo 660.º

Trabalho a tempo parcial

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 183.º, nos n.os 1, 4, 5 e 6 do artigo 185.º e no n.º 4 do artigo 186.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 187.º

Artigo 661.º

Trabalho por turnos

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3, 4, e 5 do artigo 189.º e nos artigos 190.º e 191.º

Artigo 662.º

Trabalho nocturno

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 194.º, no artigo 195.º, assim como a violação das condições e garantias definidas nos termos do artigo 196.º

Artigo 663.º

Trabalho suplementar

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 199.º, no n.º 1 do artigo 200.º e no n.º 1 do artigo 202.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 200.º, no n.º 1 do artigo 201.º, no n.º 3 do artigo 202.º, no n.º 1 do artigo 203.º e nos n.os 1, 2, 3, 4 e 6 do artigo 204.º

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 5 do artigo 204.º

Artigo 664.º

Descanso semanal

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 205.º e no n.º 1 do artigo 207.º

Artigo 665.º

Férias

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 211.º, no n.º 2 do artigo 212.º, nos n.os 1 e 5 do artigo 213.º, no artigo 214.º, nos artigos 215.º e 216.º, no n.º 1 do artigo 219.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 220.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 221.º e no artigo 222.º

2 — Em caso de violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 211.º, no n.º 2 do artigo 212.º, nos n.os 1 e 5 do artigo 213.º, no artigo 214.º, no n.º 1 do artigo 219.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 220.º, se o arguido tiver cumprido o disposto no artigo 221.º e proceder ao pagamento voluntário da coima, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 217.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 218.º, no n.º 2 do artigo 219.º e no n.º 3 do artigo 220.º

Artigo 666.º

Faltas

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 227.º, no n.º 1 do artigo 230.º e no n.º 1 do artigo 232.º

Artigo 667.º

Teletrabalho

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 235.º, no artigo 237.º, no artigo 240.º e no n.º 2 do artigo 243.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 234.º

Artigo 668.º

Comissão de serviço

1 — Constitui contra-ordenação grave:

a) A falta de redução a escrito da menção referida na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 245.º, salvo se o empregador reconhecer expressamente e por escrito que o cargo ou função é exercido com carácter permanente;

b) A violação das alíneas *a*) e *c*) do n.º 1 do artigo 247.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a falta da forma escrita prevista no n.º 1 do artigo 245.º e a violação das alíneas *a*) e *c*) do mesmo número.

Artigo 669.º

Retribuição

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 4 do artigo 252.º, nos artigos 254.º e 255.º, no n.º 1 do artigo 257.º, nos n.os 1, 2 e 5 do artigo 258.º, no n.º 1 do artigo 266.º, no n.º 1 do artigo 267.º e no n.º 1 do artigo 270.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 256.º, na alínea *a*) do n.º 4 do artigo 267.º e no artigo 347.º, quando a falta de pagamento do subsídio de Natal se prolongue por mais de 30 dias.

3 — Nos casos a que se referem os n.os 1 e 2, a decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida a efectuar no prazo estabelecido para o pagamento da coima.

4 — Em caso de não pagamento da retribuição em dívida, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

5 — A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 670.º

Feriados

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 259.º

Artigo 671.º

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 273.º, na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 274.º e nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 275.º

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 278.º

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 5, 6, 7, 8 e 9 do artigo 275.º

Artigo 672.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 288.º, 289.º e 293.º, nos n.os 1 e 5 do artigo 303.º, no n.º 1 do artigo 306.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 307.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4 do artigo 305.º

Artigo 673.º

Mobilidade funcional

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 4 do artigo 314.º

Artigo 674.º

Transferência do local de trabalho

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5 do artigo 315.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 316.º

Artigo 675.º

Transmissão de estabelecimento ou de empresa

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e na primeira parte do n.º 3 do artigo 318.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 320.º

Artigo 676.º

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 324.º, no n.º 3 do artigo 325.º, nos n.os 2, 3 e 4 do artigo 327.º e no artigo 328.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 325.º e no n.º 2 do artigo 326.º

Artigo 677.º

Redução da actividade e suspensão do contrato

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 331.º, no artigo 336.º, nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 341.º, no artigo 342.º no n.º 1 do artigo 343.º e nos artigos 346.º, 348.º, 350.º e 351.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 337.º, 338.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 339.º

Artigo 678.º

Licenças

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 354.º e no n.º 2 do artigo 355.º

Artigo 679.º

Pré-Reforma

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 357.º

Artigo 680.º

Sanções disciplinares

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 368.º, no n.º 1 do artigo 369.º, no n.º 1 do artigo 370.º, no n.º 1 do artigo 371.º e no artigo 373.º, bem como a aplicação de sanção abusiva nos termos do artigo 374.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 376.º

Artigo 681.º

Cessação do contrato de trabalho

1 — Constitui contra-ordenação grave:

a) A violação do disposto no n.º 2 do artigo 388.º, no n.º 4 do artigo 389.º, no n.º 5 do artigo 390.º, no n.º 1 do artigo 401.º, no n.º 1 do artigo 436.º e no n.º 2 do artigo 440.º, bem como a violação do direito à retribuição no caso previsto no n.º 1 do artigo 417.º;

b) O despedimento do trabalhador com fundamento em justa causa com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 3 do artigo 411.º, nos artigos 413.º a 415.º e 418.º;

c) O despedimento colectivo com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 419.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 420.º e no n.º 1 do artigo 422.º;

d) O despedimento com fundamento na extinção do posto de trabalho com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 do artigo 403.º, no artigo 423.º e no n.º 1 do artigo 425.º;

e) O despedimento com fundamento na inadaptação com violação do disposto no n.º 1 do artigo 407.º, e nos artigos 408.º, 410.º e 426.º, bem como a falta de fundamentação da comunicação de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 428.º

2 — Excluem-se do disposto nas alíneas *b*), *c*), d*)* e *e*) do número anterior os casos em que, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, o empregador assegure ao trabalhador os direitos previstos no artigo 436.º

3 — No caso de violação do disposto no artigo 410.º, o não cumprimento da obrigação no prazo fixado pela autoridade administrativa constitui uma nova infracção punida com o dobro da coima prevista no n.º 1 deste artigo.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 394.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 399.º, incluindo quando aplicáveis em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação do trabalhador, no n.º 3 do artigo 419.º, nos n.os 2, 3 e 4 do artigo 422.º, no n.º 2 do artigo 425.º, assim como o impedimento à participação dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral no processo de negociação referido no n.º 1 do artigo 421.º

Artigo 682.º

Autonomia e independência

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 452.º e no artigo 453.º, no n.º 1 do artigo 454.º, nos artigos 457.º e 459.º, nos artigos 501.º, 502.º e 504.º, no n.º 1 do artigo 505.º e no n.º 1 do artigo 507.º

Artigo 683.º

Quotização sindical

Constitui contra-ordenação muito grave a recusa ou falta de cobrança, pelo empregador, da quota sindical, através da dedução na retribuição do trabalhador que a haja autorizado ou pedido expressamente, nos termos do n.º 1 do artigo 494.º

Artigo 684.º

Impedimento do exercício da actividade sindical

O empregador que impedir o legítimo exercício da actividade sindical na respectiva empresa, proibindo a reunião de trabalhadores ou o acesso legítimo de representante dos trabalhadores às instalações da empresa comete contra-ordenação muito grave.

Artigo 685.º

Comissões de trabalhadores

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 7 do artigo 467.º, nos n.os 1 e 2 do artigo 468.º e no artigo 469.º

Artigo 686.º

Negociação colectiva

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 545.º

Artigo 687.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 — A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contra-ordenação grave.

2 — A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho constitui contra-ordenação leve por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplica se, com base no n.º 2, forem aplicáveis ao empregador coimas em que o somatório dos valores mínimos seja igual ou superior ao quantitativo mínimo da coima aplicável de acordo com o n.º 1.

4 — Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se fizer representar em reunião convocada nos termos do n.º 1 do artigo 547.º, do n.º 2 do artigo 585.º ou do n.º 2 do artigo 589.º

5 — A decisão que aplicar a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.

6 — Em caso de não pagamento dos quantitativos em dívida, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

Artigo 688.º

Não nomeação de árbitro

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a não nomeação de árbitro nos termos do n.º 1 do artigo 565.º e do n.º 1 do artigo 569.º

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do n.º 2 do artigo 565.º

Artigo 689.º

Greve e *lock-out*

Constitui contra-ordenação muito grave todo o acto do empregador que implique coacção sobre o trabalhador no sentido de não aderir à greve ou que o prejudique ou discrimine por motivo de aderir ou não à greve, bem como a violação do disposto nos artigos 596.º e 605.º

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 197/2003

de 27 de Agosto

A Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, segunda revisão, abreviadamente designada CAE — Rev. 2, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 182/93, de 14 de Maio, estabeleceu o quadro comum de classificação de actividades económicas harmonizado com a Nomenclatura das Actividades Económicas da Comunidade Europeia, revisão 1 (NACE — Rev. 1), de acordo com o estabelecido no Regulamento (CEE) n.º 3037/90, do Conselho, de 9 de Outubro.

Sucede que a NACE — Rev. 1 foi objecto de revisão, tendo sido aprovado o Regulamento (CE) n.º 29/2002 (NACE — Rev. 1.1), da Comissão, de 19 de Dezembro de 2001, o qual é aplicável a partir de 1 de Janeiro de 2003, alterando o Regulamento (CEE) n.º 3037/90 do Conselho, de 9 de Outubro, e determinando a adopção pelos Estados membros de nomenclaturas harmonizadas.

Por essa razão, a CAE — Rev. 2 carece de alguns ajustamentos, de forma a manter a sua harmonização com a NACE — Rev. 1.1.

É neste contexto, e também de forma a permanecer em sintonia com os desenvolvimentos tecnológicos e económicos entretanto ocorridos, que se impõe a revisão da classificação nacional de actividades económicas, garantindo assim que ao nível comunitário se disponha de dados estatísticos de qualidade, comparáveis, oportunos e com o nível de pormenor que permita uma gestão eficaz do mercado único.

Foi ouvido o Conselho Superior de Estatística.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Objecto

A CAE — Rev. 2 constante do anexo ao Decreto-Lei n.º 182/93, de 14 de Maio, é substituída pela CAE — Rev. 2.1 anexa ao presente decreto-lei.

Artigo 2.º

Âmbito

A CAE — Rev. 2.1 aplica-se a todo o território nacional, de acordo com o programa geral de aplicação e as tabelas de equivalência, aprovados pelo Conselho Superior de Estatística.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 16 de Julho de 2003. — *José Manuel Durão Barroso — Maria Manuela Dias Ferreira Leite — Nuno Albuquerque Morais Sarmento — Amílcar Augusto Contel Martins Theias.*

Promulgado em 6 de Agosto de 2003.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendado em 8 de Agosto de 2003.

O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso.*