

ANEXO I

Código

TÍTULO I

Fontes e aplicação do direito

Artigo 1.º

Fontes específicas

O contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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 o acordo colectivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.

3 - Os acordos colectivos de trabalho podem ser:

- a) Acordos colectivos de carreira – os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções;
- b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública – os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica.

4 – Os instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.

Artigo 3.º

Subsidiariedade

Os regulamentos de extensão só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.

Artigo 4.º

Princípio do tratamento mais favorável

1 - As normas do RCTFP podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas normas não resultar o contrário.

2 – As normas do RCTFP e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas por contrato, salvo quando daquelas normas resultar o contrário e este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 6.º

Lei aplicável ao contrato

1 - O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes.

2 - Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato 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 noutra Estado;
- b) À lei do Estado em que esteja situado o órgão ou serviço 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 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 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.

TÍTULO II

Contrato

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO II

Sujeitos

SUBSECÇÃO II

Direitos de personalidade

Artigo 15.º

Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida no âmbito do órgão ou serviço a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 16.º

Reserva da intimidade da vida privada

1 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública 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 a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 - A entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública 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 pela entidade empregadora pública 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

A entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a 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, a entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Artigo 20.º

Meios de vigilância a distância

1 - A entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no órgão ou serviço, 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 - A entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública 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

Obrigações de indemnização

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 da lei.

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 remuneração, entre trabalhadores de ambos os sexos.

2 - As diferenciações remuneratórias 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 se refiram a 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 a entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- c) Trabalhadora lactante - toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora pública 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 adoção, de acordo com o respectivo regime.

Artigo 38.º

Adopção

- 1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.
- 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 à entidade empregadora pública, 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 extraordinário

- 1 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a

prestar trabalho extraordinário.

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 36.º

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 a entidade empregadora pública 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, a entidade empregadora pública 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, a entidade empregadora pública 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 remuneração, 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 protecção 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 motivo justificativo.

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

4 – O prazo para tomada de decisão disciplinar suspende-se entre o dia da remessa do processo à entidade referida no n.º 1 e o dia da recepção da comunicação prevista no número anterior pela entidade competente para a decisão ou, na ausência de tal recepção, quando se considere verificada a exigência de parecer.

5 – 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 à entidade empregadora pública.

6 – Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade empregadora pública após decisão jurisdicional, em acção administrativa comum, que reconheça a existência de justa causa ou motivo justificativo.

7 – A providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de 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 de justa causa ou motivo justificativo.

8 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, 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 nos n.ºs 1 e 3 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como, em qualquer caso, a indemnização por danos não patrimoniais.

9 – No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 52.º

Legislação complementar

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

SUBSECÇÃO VI

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 71.º

Princípio geral

1 – A entidade empregadora pública deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, remuneração 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 dos órgãos e serviços na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 - Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento 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 das entidades empregadoras públicas.

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 da entidade empregadora pública na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 - O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

Artigo 74.º

Medidas de acção positiva da entidade empregadora pública

1 - A entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública.

2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção da entidade empregadora pública 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 extraordinário

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

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 à entidade empregadora pública 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 preferência 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 pela entidade empregadora pública.

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.

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, 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 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 com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu e dos países que consagram 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 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 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.

SECÇÃO III

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Negociação

Artigo 93.º

Culpa na formação do contrato

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

SUBSECÇÃO III

Contrato de adesão

Artigo 95.º

Contrato de adesão

1 - A vontade contratual pode manifestar-se, por parte da entidade empregadora pública, através dos regulamentos internos do órgão ou serviço 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 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 – A entidade empregadora pública tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato.

2 - O trabalhador tem o dever de informar a entidade empregadora pública sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Artigo 98.º

Objecto do dever de informação

1 – A entidade empregadora pública deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes

informações relativas ao contrato:

- a) A respectiva identificação;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou localização da entidade empregadora pública;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início da actividade;
- e) O prazo ou 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 pela entidade empregadora pública 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 da remuneração;
- 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 – A entidade empregadora pública deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato.

3 – A informação sobre os elementos referidos na segunda parte da alínea c) e nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

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 pela entidade empregadora pública.

2 - O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando do contrato constem os elementos de informação em causa.

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

4 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato 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 seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, a entidade empregadora pública 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 remuneração 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 ou aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho 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, a entidade empregadora pública 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 do órgão ou serviço.

3 - O trabalhador deve prestar à entidade empregadora pública 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

Forma

1 – O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.

2 – Do contrato devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Modalidade de contrato e respectivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;
- c) Actividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- e) Data do início da actividade;
- f) Data de celebração do contrato;

g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

3 – Na falta da indicação exigida pela alínea e) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

4 – Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, a entidade empregadora pública deve proceder à sua correcção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.

SECÇÃO IV

Período experimental

Artigo 104.º

Noção

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 – Ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem do tempo de serviço decorrido no período experimental são aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva.

3 – À conclusão sem sucesso do período experimental são ainda aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva, com as necessárias adaptações.

Artigo 105.º

Denúncia pelo trabalhador

Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

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 pela entidade empregadora pública ou frequentadas por determinação desta, 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

1 - Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e em outras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e em outras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e em outras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respectivo período experimental.

Artigo 108.º

Contratos a termo

1 – Nos contratos 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.

2 – Nos contratos a termo o júri do período experimental é substituído pelo respectivo superior hierárquico imediato.

Artigo 110.º

Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato

1 – A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam qualquer pagamento de indemnização em caso de denúncia do contrato durante o período experimental.

SECÇÃO V

Objecto

Artigo 111.º

Objecto do contrato

A definição da actividade contratada é feita por remissão para o conteúdo funcional de categoria legalmente descrito, ou de carreira quando se trate de carreira unicategorial, e,

sendo o caso, para o elenco das funções ou das tarefas que, no regulamento interno ou no mapa de pessoal da entidade empregadora pública contratante, caracterizam o posto de trabalho a ocupar.

Artigo 112.º

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direcção da entidade empregadora pública por força da celebração de contrato 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

Invalidez do contrato

Artigo 114.º

Invalidez parcial do contrato

1 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato, salvo

quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

2 - As cláusulas do contrato que violem normas imperativas consideram-se substituídas por estas.

Artigo 115.º

Efeitos da invalidade do contrato

1 - O contrato 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 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 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 118.º

Convalidação do contrato

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

2 - [Não aplicável].

SECÇÃO VII

Direitos, deveres e garantias das partes

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 119.º

Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública 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 devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 120.º

Deveres da entidade empregadora pública

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora pública deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a remuneração, 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 o órgão ou serviço 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 órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.

Artigo 121.º

Deveres do trabalhador

O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, designadamente no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 122.º

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora pública:

- 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 remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora pública ou por pessoa por ela 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 – A entidade empregadora pública 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.
- 4 – São aplicáveis à formação profissional do trabalhador as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

SECÇÃO VIII

Cláusulas acessórias

SUBSECÇÃO I

Termo

Artigo 127.º

Princípio geral

Ao contrato pode ser aposto, por escrito, termo resolutivo, nos termos gerais.

Artigo 128.º

Termo resolutivo

1 - Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.ºs 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Código ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.

3 - Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo resolutivo com violação do disposto no presente Código implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.

SUBSECÇÃO II

Termo resolutivo

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 129.º

Pressupostos do contrato

1 – Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:

- 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 remuneração;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
- h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
- i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;
- j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a

prestação de trabalho subordinado;

l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.

2 – Para efeitos da alínea a) do número anterior consideram-se ausentes, designadamente:

a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;

b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;

c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções, em outra carreira, categoria ou órgão ou serviço, no decurso do período experimental.

3 – É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.

4 - No caso da alínea e) do n.º 1 o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.

5 – Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.

Artigo 130.º

Justificação do termo

A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade empregadora pública.

Artigo 131.º

Formalidades

1 – Do contrato a termo resolutivo devem constar as indicações previstas no n.º 2 do artigo 102.º e ainda:

a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;

b) A data da respectiva cessação, sendo o contrato a termo certo;

2 – Para efeitos da alínea a) do número anterior, 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.

Artigo 132.º

Contratos sucessivos

1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato 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 a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.

Artigo 133.º

Informações

1 – A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 – A entidade empregadora pública 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 a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

3 – A entidade empregadora pública deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.

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 do órgão ou serviço para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 135.º

Preferência na admissão

1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.

3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e à entidade empregadora pública 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

A entidade empregadora pública deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.

Artigo 138.º

Taxa social única

A taxa social única pode ser aumentada relativamente à entidade empregadora pública em função do número de trabalhadores contratados a termo no órgão ou serviço e da respectiva duração dos seus contratos, nos termos a definir em legislação especial.

DIVISÃO II

Termo certo

Artigo 139.º

Duração

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 em lei especial.

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 a termo certo não está sujeito a renovação automática.
- 3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.
- 4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 142.º

Estipulação de prazo inferior a seis meses

- 1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.
- 2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.

DIVISÃO III

Termo incerto

Artigo 143.º

Pressupostos

Só é admitida a celebração de contratos a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a l) do n.º 1 do artigo 129.º

Artigo 144.º

Duração

O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a

celebração.

SUBSECÇÃO III

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 146.º

Pacto de não concorrência

1 - São nulas as cláusulas dos contratos 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, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato ou do acordo de cessação deste;
- b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade empregadora pública;
- c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando a entidade empregadora pública 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 da entidade empregadora pública o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à remuneração 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 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 remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pela entidade empregadora pública na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

2 - Em caso de resolução do contrato 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 entidades empregadoras públicas no sentido de limitarem a admissão de trabalhadores que a elas 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 à entidade empregadora pública, 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 não prejudica o exercício, de forma esporádica, das 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 - O disposto no número anterior confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

4 - A entidade empregadora pública 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 remuneratórios

A determinação pela entidade empregadora pública do exercício das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele por que auferir, que se encontre previsto na categoria a que correspondem aquelas funções.

Artigo 153.º

Regulamento interno do órgão ou serviço

- 1 – A entidade empregadora pública pode elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
- 2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
- 3 – A entidade empregadora pública deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
- 4 – A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço 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 regime de mobilidade geral aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.

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 actividade 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 ou em regulamento interno do órgão ou serviço;

- 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 da entidade empregadora pública;
- 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 do órgão ou serviço, 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 órgãos ou serviços podem exercer a sua actividade.

2 - Em regra, o período de funcionamento dos órgãos ou serviços não pode iniciar-se antes das 8 horas, nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível nos locais de trabalho.

Artigo 160.º-A

Período de atendimento

1 - Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de sete horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.

Artigo 161.º

Ritmo de trabalho

A entidade empregadora pública 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

1 – A entidade empregadora pública 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, bem como dos intervalos efectuados.

2 – Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número anterior é efectuado por sistemas automáticos ou mecânicos.

3 – Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, o dirigente máximo ou órgão de direcção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.

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 sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.

2 – O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.

3 - 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.

4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço 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 três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.

2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder quarenta e cinco horas semanais em média num período de dois meses.

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 fixação do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, 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) Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;
- b) Trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança.

3 - O disposto no número anterior é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente:

- a) Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos, incluindo os médicos em formação;
- b) Serviço de ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
- c) Recolha de lixo ou instalações de incineração;
- d) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- e) Investigação e desenvolvimento;
- f) Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo;
- g) Caso fortuito ou motivo de força maior;
- h) 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.

5 – Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco 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.

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) Desde que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador 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 remuneração 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 extraordinário, não pode exceder quarenta e duas 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 do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, 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.

SUBSECÇÃO III

Horário de trabalho

Artigo 170.º

Definição do horário de trabalho

1 - Compete à entidade empregadora pública 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 intersindicaís, 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 e de atendimento

A entidade empregadora pública deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 172.º

CrITÉrios especiais de definição do horário de trabalho

- 1 - Na definição do horário de trabalho, a entidade empregadora pública 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 fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.
- 3 - Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública 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.

4 - 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 - Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista no número anterior, se ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e a actividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos.

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 quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço 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, 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) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
- d) Recolha de lixo e incineração;
- e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- f) Investigação e desenvolvimento.

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

Condições de isenção de horário de trabalho

1 – Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.

2 – Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 178.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 – 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 – A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.

3 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 – Na falta de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana.

5 – 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 e no n.º 1 do artigo 177.º

6 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º e no n.º 1 do artigo 177.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 3 do artigo 173.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora pública de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 – As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à condução de veículos automóveis são estabelecidas em despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais 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 inferior ao praticado a tempo completo.

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

...

Artigo 183.º

Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

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.

Artigo 184.º

Forma e formalidades

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

2 - [Não aplicável].

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, 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 remuneração base prevista na lei, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5 - São ainda calculados em proporção do período normal de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial os suplementos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentem condições mais exigentes de forma permanente, bem como os prémios de desempenho, previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 - O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a subsídio de refeição, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, 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 a entidade empregadora pública.

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 à entidade empregadora pública.

3 - 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.

4 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode retomar antecipadamente a prestação de trabalho a tempo completo quando, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 129.º, se tenha verificado a sua substituição por um trabalhador contratado a termo certo e enquanto esta durar.

5 - O prazo previsto no n.º 3 pode ser elevado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Artigo 187.º

Deveres da entidade empregadora pública

1 - Sempre que possível, a entidade empregadora pública 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 órgão ou serviço;
- 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 do órgão ou serviço, incluindo os postos de trabalho qualificados, 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 – A entidade empregadora pública deve, ainda:

- a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no órgão ou serviço, 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 no órgão ou serviço.

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 obrigatório.
- 5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores directamente afectos a actividades 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 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública 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

A entidade empregadora pública 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 sete 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 sete horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

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

- a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, 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) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;

- d) Recolha de lixo e incineração;
- e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- f) Investigação e desenvolvimento.

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 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho 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 extraordinário

Artigo 197.º

Noção

- 1 - Considera-se trabalho extraordinário 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 extraordinário 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 extraordinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- 4 - Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:
 - 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 a entidade empregadora pública e o trabalhador;
 - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 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 extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Artigo 199.º

Condições da prestação de trabalho extraordinário

- 1 - O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 2 - O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.
- 3 - O trabalho extraordinário 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 extraordinário

- 1 - O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) Cem horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.
- 2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não

impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base do trabalhador:

- a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentalmente reconhecida como indispensável;
- b) Em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

3 – O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 201.º

Trabalho a tempo parcial

1 – O limite anual de horas de trabalho extraordinário 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, quando superior.

2 – O limite previsto no número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 202.º

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho extraordinário 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 extraordinário 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 pela entidade empregadora pública.

Artigo 203.º

Casos especiais

1 - Nos casos de prestação de trabalho extraordinário 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 extraordinário 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 extraordinário não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

Artigo 204.º

Registo

1 - A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.

2 - O registo das horas de trabalho extraordinário 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 extraordinário, além de outros elementos fixados em legislação especial.

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

5 - A entidade empregadora pública deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho extraordinário, 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 Inspeção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspecção legalmente competente.

6 - 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 remuneração correspondente ao valor de duas horas de trabalho extraordinário.

SUBSECÇÃO VIII

Descanso semanal

Artigo 205.º

Semana de trabalho e descanso semanal

- 1 – A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- 2 – Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.
- 3 – Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua actividade noutros dias da semana.
- 4 – Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:
 - 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 trabalhador directamente afecto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
 - e) De pessoal dos serviços de inspecção de actividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

5 – Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exigirem, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

- a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
- b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

6 – Sempre que seja possível, a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Artigo 207.º

Duração do descanso semanal obrigatório

1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório, adiciona-se a este um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 176.º

2 – O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

3 – O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

- a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força

maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço 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, nomeadamente as 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.

4 – Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:

- a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
- c) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
- d) Recolha de lixo e incineração;
- e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
- f) Investigação e desenvolvimento.

5 – O disposto na alínea c) do n.º 3 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 entidade empregadora pública e trabalhador.

Artigo 210.º

Imperatividade

São nulas as disposições de contrato 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 remuneradas 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 na lei, 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 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 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 usufruí-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, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

- a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 – A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 – Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efectivamente prestado.

4 – A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de

regulamentação colectiva de trabalho.

5 – 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.

6 – O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração 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 entidade empregadora pública e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 – Entidade empregadora pública 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 217.º

Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

3 – A entidade empregadora pública só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das estruturas representativas referidas 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 a entidade empregadora pública, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem no mesmo órgão ou serviço, 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 a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 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.

Artigo 218.º

Alteração da marcação do período de férias

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública, 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 esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública seja do facto informada, prosseguindo, logo

após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora pública, 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 à entidade empregadora pública, 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 da entidade empregadora pública.

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, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

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 - [Não aplicável]

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

Artigo 220.º

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato 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 remuneração 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 remuneração 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

1 - Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber a remuneração 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 remuneração 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

remuneração, subsídio e antiguidade.

4 – O disposto no número anterior aplica-se ainda sempre que o contrato cesse no ano subsequente ao da admissão.

Artigo 222.º

Violação do direito a férias

Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração 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 a entidade empregadora pública o autorizar a isso.

2 – A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora pública o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, no caso do trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado, nos restantes casos.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Artigo 223.º-A

Contacto em período de férias

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, à respectiva entidade empregadora pública, a forma como pode ser eventualmente contactado.

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 motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
 - g) As motivadas por isolamento profiláctico;
 - h) 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;
 - i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
 - j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;
 - l) As dadas por conta do período de férias;
 - m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
 - n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.ºs 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.

3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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 m) do n.º 2 do artigo anterior.

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 227.º-A

Faltas por conta do período de férias

1 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar dois dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.

2 – As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do seguinte.

3 – As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas ou, se não for possível, no próprio dia e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada, se forem susceptíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 228.º

Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública 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 – A entidade empregadora pública 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 da entidade empregadora pública 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, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

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 - [Não aplicável]

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 remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de protecção social na doença;
- b) As previstas na alínea o) do n.º 2 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por

ano.

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 n) do n.º 2 do artigo 225.º as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à remuneração 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 remuneração 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 a entidade empregadora pública 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 remuneração, as ausências podem ser

substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um 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.

3 – O disposto no número anterior não é aplicável às faltas previstas na alínea l) do n.º 2 do artigo 225.º

SECÇÃO IV

Teletrabalho

Artigo 233.º

Noção

Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, 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 à entidade empregadora pública, 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 unidade orgânica do órgão ou serviço ao qual deve reportar o teletrabalhador;
- g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor do órgão ou serviço 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 a entidade empregadora pública, 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 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 - A entidade empregadora pública 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 da entidade empregadora pública, 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 pela entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com o órgão ou serviço 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 pela entidade empregadora pública.

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.

CAPÍTULO III

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 249.º

Princípios gerais

Sem prejuízo da aplicação ao contrato dos princípios e normas que regem as remunerações dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público, à remuneração é aplicável o disposto nos artigos seguintes.

Artigo 249.º-A

Imperatividade

As disposições legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derogadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando prevejam sistemas de recompensa do desempenho.

Artigo 254.º

Subsídio de Natal

1 – O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro 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;
- c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

Artigo 255.º

Remuneração do período de férias

1 – A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.

3 – A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.

4 – O aumento ou a redução do período de férias previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 213.º e no n.º 2 do artigo 232.º, respectivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.

Artigo 256.º

Isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 178.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – O disposto no número anterior não se aplica a carreiras especiais e a cargos, designadamente a cargos dirigentes, bem como a chefes de equipas multidisciplinares, em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.

Artigo 257.º

Trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 – O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

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;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho nocturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 257.º-A

Trabalho por turnos

1 – Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2 – O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:

- a) 25% e 22%, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22% e 20%, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20% e 15%, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial;

3 – A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 – O regime de turnos é permanente quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo e semanal quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5 – O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de

trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

6 – O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho nocturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

7 – O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de protecção social aplicável e de cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

Artigo 258.º

Trabalho extraordinário

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

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

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

3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho extraordinário 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 no órgão ou serviço.

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

5 – É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Artigo 259.º

Feridos

1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feridos, sem que a entidade empregadora pública os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.

SECÇÃO II

Determinação do valor da remuneração

Artigo 263.º

Princípios gerais

Na determinação do valor da remuneração 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 remuneração horária

O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula $Rbx12$, sendo RB

$$52xN$$

a remuneração base mensal e N o período normal de trabalho semanal.

SECÇÃO III

Retribuição mínima

Artigo 266.º

Retribuição mínima mensal garantida

A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida prevista no Código do Trabalho.

SECÇÃO IV

Cumprimento

Artigo 267.º

Forma do cumprimento

1 – O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

2 - No acto do pagamento da remuneração, a entidade empregadora pública deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de protecção social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 269.º

Tempo do cumprimento

1 – A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.

2 – O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis.

3 – A entidade empregadora pública fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 270.º

Compensações e descontos

1 - Na pendência do contrato, a entidade empregadora pública não pode compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida remuneração.

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 a entidade empregadora pública;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora pública, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Ao desconto previsto no artigo 81.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;
- d) 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 pela entidade empregadora pública por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.

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

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 remuneração em percentagem superior à mencionada no número anterior.

Artigo 271.º

Insusceptibilidade de cessão

O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos a remunerações 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 pela entidade empregadora pública.

2 - A entidade empregadora pública é obrigada 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 do órgão ou serviço, 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.

4 - A aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa actividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente actividades de protecção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.

Artigo 273.º

Obrigações gerais da entidade empregadora pública

1 - A entidade empregadora pública é obrigada 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, a entidade empregadora pública 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 do órgão 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 no órgão 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;
- k) 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;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) 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, a entidade empregadora pública deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores ao órgão 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 vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades empregadoras públicas, 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) O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- b) Nos restantes casos, as várias entidades empregadoras públicas, que devem coordenar-se para a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada entidade empregadora pública relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 - A entidade empregadora pública deve, no órgão ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes da Autoridade para as Condições de Trabalho e outras 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 pela entidade empregadora pública;

- 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 pela entidade empregadora pública, 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, no órgão 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 da entidade empregadora pública 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 no órgão 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, ao órgão 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 no órgão ou serviço;
- 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 diversos órgãos ou serviços.

3 – A entidade empregadora pública 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 impacto 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 ao órgão ou serviço 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 - A entidade empregadora pública 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 pelo órgão ou serviço.

8 - A entidade empregadora pública deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores ao órgão ou serviço 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 - O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar as respectivas entidades empregadoras públicas 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

A entidade empregadora pública 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 no órgão ou serviço ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço, 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) Órgãos ou serviços com menos de 61 trabalhadores - um representante;
- b) Órgãos ou serviços de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
- c) Órgãos ou serviços de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;
- d) Órgãos ou serviços de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
- e) Órgãos ou serviços de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
- f) Órgãos ou serviços de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
- g) Órgãos ou serviços 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, pela entidade empregadora pública, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 - A formação dos trabalhadores do órgão ou serviço 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 Inspeção-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 ao órgão ou serviço pela Inspeção-Geral do Trabalho ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade empregadora pública 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 VII

Vicissitudes contratuais

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 pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da

prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador e no acordo das partes.

2 – Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato a celebração, entre trabalhador e entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma.

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.

SUBSECÇÃO II

Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador

Artigo 333.º

Factos determinantes

1 – Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.

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 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 nos casos previstos na lei.

Artigo 334.º

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

SUBSECÇÃO IV

Licenças

Artigo 354.º

Concessão e recusa da licença

1 – A entidade empregadora pública pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem remuneração.

2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração 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 – A entidade empregadora pública 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 no órgão ou serviço 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) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes, que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5 - As licenças sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais são concedidas nos termos previstos na lei aplicável ao pessoal nomeado.

Artigo 355.º

Efeitos

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 331.º.

2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nas licenças previstas no n.º 5 do artigo anterior e em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.

4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas no n.º 5 do artigo anterior e em outras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.

5 – Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.

6 – Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.

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 da entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

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 – A entidade empregadora pública deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, conjuntamente com a folha de remunerações 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 a entidade empregadora pública, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

2 – O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 25.º a 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 359.º

Prestação de pré-reforma

1 – Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.

2 – A prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.

3 – As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.

Artigo 360.º

Não pagamento pontual da prestação de pré-reforma

No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, 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 a entidade empregadora pública ou nos termos do artigo anterior;
- c) Com a cessação do contrato.

2 - Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato 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.

Artigo 362.º

Requerimento da reforma por velhice

O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou

aposentação 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

Se a entidade empregadora pública faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

SECÇÃO IV

Prescrição

Artigo 381.º

Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato

1 - Todos os créditos resultantes do contrato e da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora pública ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato.

2 - Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções que venham a ser declaradas inválidas ou pela realização de trabalho

extraordinário, 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, 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

Sem prejuízo do disposto no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, o contrato pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Artigo 385.º

Documentos a entregar ao trabalhador

1 - Quando cesse o contrato, a entidade empregadora pública é obrigada 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, a entidade empregadora pública é obrigada 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 protecção social.

Artigo 386.º

Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade empregadora pública os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

SECÇÃO II

Caducidade

Artigo 387.º

Causas de caducidade

O contrato 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;
- c) Com a reforma ou aposentação 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 a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.

2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.

3 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração base 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.

4 - 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, a entidade empregadora pública 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 da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 129.º, que dê 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, com a aproximação da conclusão do projecto para o desenvolvimento do qual foram contratados.

3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 – A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior.

Artigo 392.º

Reforma por velhice

1 – O contrato caduca pela reforma do trabalhador por velhice ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.

2 – São aplicáveis ao trabalhador reformado, com as necessárias adaptações, os regimes de incompatibilidades e de cumulação de remunerações dos trabalhadores aposentados.

3 – Para os efeitos dos números anteriores, o Centro Nacional de Pensões notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta.

4 – A caducidade do contrato verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice.

5 – O disposto no n.º 1 aplica-se aos contratos celebrados com trabalhadores que sejam

subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

SECÇÃO III

Revogação

Artigo 393.º

Cessação por acordo

A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, nos termos do disposto nos artigos seguintes.

Artigo 393.º-A

Acordo de cessação

O acordo de cessação é regulamentado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública com observância das seguintes regras:

- a) A compensação a atribuir ao trabalhador toma como referência a sua remuneração base mensal, sendo o respectivo montante aferido em função do número de anos completos, e com a respectiva proporção no caso de fracção de ano, de exercício de funções públicas;
- b) A sua celebração gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, com os órgãos e serviços das administrações directa e indirecta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respectivas entidades públicas empresariais, e com os outros órgãos do Estado, durante o número de meses igual ao dobro do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo da sua remuneração base mensal, calculado com aproximação por excesso.

Artigo 394.º

Forma

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela cessação do contrato e, sendo o caso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa cessação, bem como mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

Artigo 395.º

Cessação do acordo de revogação

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato 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 à entidade empregadora pública, 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 da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato.

SECÇÃO IV

Cessação por iniciativa da entidade empregadora pública

SUBSECÇÃO I

Resolução

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 carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, 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.

3 – O não cumprimento de objectivos a que se refere o número anterior é verificado em processo de avaliação de desempenho, nos termos previstos em lei que regule ou adapte o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

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 trabalho, 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 no órgão ou serviço outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria do trabalhador;
- e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora pública;
- 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 trabalho, 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 à entidade empregadora pública;

- 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 colocado em posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 409.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 a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 409.º-A

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 remuneração.
- 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 à entidade empregadora pública o modo de utilização do

crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Artigo 409.º-B

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 409.º-C

Compensação

1 - O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento por inadaptação tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.

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 remuneração base.

4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Artigo 410.º

Manutenção do nível de emprego

1 - Da cessação do contrato com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego no órgão ou serviço.

2 - A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 180 dias, a

contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

- a) Admissão de trabalhador;
- b) Colocação de outro trabalhador no posto de trabalho no decurso do processo, visando a extinção do seu anterior posto de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Procedimento

DIVISÃO IV

Despedimento por inadaptação

Artigo 426.º

Comunicações

1 - No caso de despedimento por inadaptação, a entidade empregadora pública comunica, por escrito, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a necessidade de fazer cessar o contrato.

2 - A comunicação a que se refere o número anterior é acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato;
- 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 categoria 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, 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, e sem prejuízo da eventual colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, nos termos da lei, a entidade empregadora pública profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato;
- 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.

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 433.º

Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

- a) Faltarem os requisitos 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.

Artigo 434.º

Suspensão do despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão da eficácia do acto de despedimento nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 435.º

Impugnação do despedimento

1 – O acto de despedimento pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

2 – A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

3 - A entidade empregadora pública apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Artigo 436.º

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:

- 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.

Artigo 437.º

Compensação

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as remunerações 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 a entidade empregadora pública entregar essa quantia à segurança social, no caso de ter sido esta a entidade pagadora da prestação.

4 - Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das remunerações 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

O trabalhador pode optar pela reintegração no órgão ou serviço até à sentença do tribunal.

Artigo 439.º

Indemnização em substituição da reintegração

1 – Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo ou fracção de antiguidade no exercício de funções públicas, atendendo ao valor da remuneração 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 jurisdicional.

3 – A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de remuneração base.

Artigo 440.º

Regras especiais relativas ao contrato a termo

1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.

2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações 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 da entidade empregadora pública:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção ilegal;
 - 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 pela entidade empregadora pública 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 da entidade empregadora pública;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.

4 – Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

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 a entidade empregadora pública 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 remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.

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 remuneração base.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.

Artigo 444.º

Impugnação da resolução

1 - A resolução do contrato pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

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 à entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de

antiguidade no órgão ou serviço.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade empregadora pública 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.

3 - 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 à entidade empregadora pública uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente 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 por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, 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 da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato.

4 - Para a cessação do vínculo, a entidade empregadora pública 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.

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) [Não aplicável]
- c) Associações sindicais.

Artigo 452.º

Autonomia e independência

1 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, não podem as entidades empregadoras públicas 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, mudar de local de trabalho 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, a entidade empregadora pública 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 remuneração, 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 remuneração, 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 ou motivo justificativo.

3 - No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

4 - As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 1 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

6 – No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 457.º

Protecção em caso de mudança de local de trabalho

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

SUBSECÇÃO III

Informação e consulta

Artigo 459.º

Deveres de informação e consulta

A entidade empregadora pública é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas, nos termos da lei.

Artigo 460.º

Justificação e controlo

1 – A não prestação de informações ou a não realização de consultas a que se refere o artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios legais

objectivamente aferíveis.

2 – A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objecto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei sobre acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

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 órgão ou serviço uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.

2 – Nos órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas os respectivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.

3 – Podem ser criadas comissões coordenadoras para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nos órgãos ou serviços do mesmo Ministério ou nos órgãos ou serviços de diferentes Ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.

Artigo 462.º

Personalidade e capacidade

1 – As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus

estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

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:

- a) Em órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores – dois membros;
- b) Em órgãos ou serviços com 51 a 200 trabalhadores – três membros;
- c) Em órgãos ou serviços com 201 a 500 trabalhadores – três a cinco membros;
- d) Em órgãos ou serviços com 501 a 1000 trabalhadores – cinco a sete membros;
- e) Em órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores – sete a 11 membros.

Artigo 465.º

Subcomissões de trabalhadores

1 – O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder:

- a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores – três membros;

b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores – cinco membros.

2 – Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas 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 do órgão ou serviço.

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 – Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3 – Nos órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar:

a) 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; ou,

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente dos créditos referidos no n.º 1.

4 – Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como, no caso da alínea a), 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 a 4, 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.

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 extraordinário.

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 direcção do órgão ou serviço 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 direcção dos órgãos e serviços 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 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 órgão ou serviço – conjunto de trabalhadores de um órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada filiados no mesmo sindicato;
- f) Comissão sindical de órgão ou serviço – organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada;
- g) Comissão intersindical de órgão ou serviço – organização dos delegados das comissões sindicais do órgão ou serviço de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais do órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

Artigo 477.º

Direitos

1 - As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Celebrar acordos colectivos de trabalho;
- b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

2 – É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais

legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.

3 – As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses colectivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.

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.

6 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia dos estatutos da associação sindical.

Artigo 484.º

Alterações dos estatutos

1 - A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 e 6 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 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 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 - As associações sindicais têm obrigatoriamente sede em território nacional.

4 - 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 486.º-A

Participação nos processos eleitorais

Os associados têm os direitos previstos em legislação especial em matéria de participação em processos eleitorais que se desenvolvam no âmbito da associação sindical.

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

1 - 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.

2 - O ministério responsável pela área laboral remete, officiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia da documentação referida no número anterior.

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

- 1 - 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.
- 2 - O ministério responsável pela área laboral comunica, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o cancelamento do registo da associação sindical.

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 – A entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na remuneração 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 pela entidade empregadora pública pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública.

4 - Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na remuneração 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 remuneração 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 à entidade empregadora pública.

SUBSECÇÃO IV

Exercício da actividade sindical no órgão ou serviço

Artigo 496.º

Acção sindical no órgão ou serviço

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do órgão ou serviço, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.

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 do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

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 – Nos órgãos ou serviços em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 - Sempre que num órgão ou serviço existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Artigo 499.º

Comunicação à entidade empregadora pública sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 - As direcções dos sindicatos comunicam por escrito à entidade empregadora pública 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

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – um membro;
- b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – dois membros;

- c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – três membros;
- d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – seis membros;
- e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – seis membros, acrescendo um por cada 200 trabalhadores sindicalizados.

Artigo 501.º

Direito a instalações

Os titulares de cargos dirigentes dos órgãos ou serviços, estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas põem à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram e as condições físicas das instalações o permitam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Artigo 502.º

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do órgão ou serviço e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora pública, 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 do órgão ou serviço.

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 acordo colectivo de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço 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 direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números 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 da entidade empregadora pública 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.

Artigo 504.º

Crédito de horas dos delegados sindicais

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.

2 – O crédito de horas a que se refere o número anterior é atribuído nos termos previstos em legislação especial.

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 definido nos termos previstos em legislação especial.

SUBTÍTULO II

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 532.º

Forma

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho revestem a forma escrita, sob pena de nulidade.

Artigo 533.º

Limites

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária.

Artigo 534.º

Publicidade

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

SECÇÃO II

Concorrência e articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 536.º

Articulação entre acordos colectivos de trabalho

1 – Os acordos colectivos de trabalho são articulados, devendo o acordo colectivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos colectivos de entidade empregadora pública.

2 – Na falta de acordo colectivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo colectivo de entidade empregadora pública apenas pode regular as matérias de duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios, e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 537.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais

Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, a decisão de arbitragem necessária afasta a aplicação do regulamento de extensão.

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

Acordo colectivo de trabalho

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 acordos colectivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas.

SECÇÃO II

Legitimidade, representação, objecto e conteúdo

Artigo 540.º

Legitimidade e representação

1 – Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais:

- a) Pelas associações sindicais:

- i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
 - ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;
 - iii) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;
- b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras especiais:

- a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;
- b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos.

3 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de entidade empregadora pública:

- a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores;
- b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou

serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.

4 - Têm ainda legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das subalíneas ii) ou iii) da alínea a) do n.º 1.

5 - No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.

6 - Os acordos colectivos de trabalho são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como pelos membros do Governo e entidade referidos naqueles números, ou respectivos representantes.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes das associações sindicais:

- a) Os membros das respectivas direcções com poderes para contratar;
- b) As pessoas, singulares ou colectivas, mandatadas pelas direcções das associações sindicais.

8 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura do acordo colectivo de trabalho.

9 - Para efeitos do disposto no n.º 6, é representante da entidade empregadora pública, tenha ou não personalidade jurídica, o respectivo dirigente máximo ou aquele no qual tenha sido delegada tal competência.

Artigo 541.º

Conteúdo

Os acordos colectivos de trabalho devem, designadamente, regular:

- a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo colectivo de trabalho e aos meios de resolução de conflitos

decorrentes da sua aplicação e revisão;

- b) [Não aplicável];
- c) [Não aplicável];
- d) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia;
- e) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas;
- f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos, 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 - O acordo colectivo de trabalho 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 pelo acordo colectivo de trabalho.

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 o acordo colectivo de trabalho a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos do acordo colectivo de trabalho.

5 - A deliberação tomada por unanimidade pode ser objecto de regulamento de extensão.

Artigo 543.º

Conteúdo obrigatório

O acordo colectivo de trabalho deve referir:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Âmbito de aplicação;
- d) Data de celebração;
- e) Acordo colectivo de trabalho alterado e respectiva data de publicação, caso exista;
- f) Prazo de vigência, caso exista;
- g) Estimativa pelas entidades celebrantes do número de órgãos ou serviços e de trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho.

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 um acordo colectivo de trabalho.

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 do acordo colectivo de trabalho 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 contrapondo.
- 3 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, 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 dos suplementos remuneratórios, dos prémios de desempenho e 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 das partes no processo de negociação colectiva devem,

oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades empregadoras públicas interessadas, 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 colectivos de entidade empregadora pública, o fornecimento de planos e relatórios de actividades e de orçamentos dos órgãos ou serviços e, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 548.º

Apoio técnico da Administração

Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.

SECÇÃO IV

Depósito

Artigo 549.º

Depósito

1 - O acordo colectivo de trabalho, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.

2 - O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à recepção do acordo colectivo de trabalho nos serviços referidos no número anterior.

Artigo 550.º

Recusa de depósito

1 - O depósito dos acordos colectivos de trabalho é recusado:

- a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 543.º;
- b) Se não forem acompanhados 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 do acordo colectivo de trabalho;
- e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três revisões.

2 - A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvido o respectivo acordo colectivo de trabalho.

Artigo 551.º

Alteração dos acordos

1 - Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado ou recusado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo do acordo colectivo de trabalho entregue para esse efeito.

2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo previsto no n.º 2 do artigo 549.º

SECÇÃO V

Âmbito pessoal

Artigo 552.º

Princípio da filiação

1 - O acordo colectivo de trabalho obriga as entidades empregadoras públicas abrangidas

pelo seu âmbito de aplicação e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

2 – O acordo colectivo de trabalho outorgado pelas uniões, federações e confederações obriga os trabalhadores inscritos nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações.

Artigo 553.º

Efeitos da filiação

Os acordos colectivos de trabalho abrangem os trabalhadores 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 dos mesmos acordos.

Artigo 554.º

Efeitos da desfiliação

1 – Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, o acordo colectivo de trabalho aplica-se até ao final do prazo que dele expressamente constar ou, sendo o acordo objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.

2 – No caso de o acordo colectivo de trabalho não ter prazo de vigência, os trabalhadores ou as respectivas associações que se tenham desfilado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

Artigo 555.º

Efeitos da sucessão nas atribuições

1 – Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos colectivos de entidade empregadora pública que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou

serviço integrador até ao termo dos respectivos prazos de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo colectivo de entidade empregadora pública passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.

2 – Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se às mesmas entidades.

SECÇÃO VI

Âmbito temporal

Artigo 556.º

Vigência

1 – O acordo colectivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.

2 – Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime:

- a) O acordo colectivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos;
- b) No caso de o acordo colectivo de trabalho não regular a matéria prevista na alínea anterior, renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 – O acordo colectivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

4 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no

artigo seguinte.

Artigo 557.º

Sobrevigência

1 – Qualquer acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, independentemente do período de vigência ou das cláusulas de renovação nele previstas, decorrido o prazo de 10 anos contado desde a sua entrada em vigor ou, sendo o caso, da sua última revisão global.

2 – Havendo denúncia, o acordo colectivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.

3 – Decorrido o período referido no número anterior o acordo colectivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo colectivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:

- a) Remuneração do trabalhador;
- b) Duração do tempo de trabalho.

4 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Código.

5 – Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo colectivo de trabalho sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os meios de resolução de conflitos colectivos, qualquer das partes pode accionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 558.º

Denúncia

1 – O acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos 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 do prazo de vigência previsto no artigo 556.º ou no n.º 1 do artigo 557.º

Artigo 559.º

Cessação

O acordo colectivo de trabalho pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos do artigo 557.º

Artigo 560.º

Sucessão de acordos colectivos de trabalho

1 – O acordo colectivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2 - A mera sucessão de acordos colectivos de trabalho não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.

3 - Os direitos decorrentes de acordo colectivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.

4 - No caso previsto no número anterior, o novo acordo colectivo de trabalho prejudica os direitos decorrentes de acordo anterior, salvo se, no novo acordo, forem expressamente

ressalvados pelas partes.

SECÇÃO VII

Cumprimento

Artigo 561.º

Execução

- 1 - No cumprimento do acordo colectivo de trabalho devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.
- 2 - Durante a execução do acordo colectivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Artigo 562.º

Incumprimento

A parte outorgante do acordo colectivo de trabalho, bem como os respectivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

CAPÍTULO III

Acordo de adesão

Artigo 563.º

Adesão a acordos colectivos de trabalho e a decisões arbitrais

- 1 - As associações sindicais e, no caso de acordos colectivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos colectivos de trabalho 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 do acordo, se nela tivessem participado.
- 3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo colectivo de trabalho 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 à legitimidade, à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos colectivos de trabalho.

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 um acordo colectivo de trabalho.

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 - No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

3 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.

5 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 566.º

Efeitos da decisão arbitral

1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo colectivo de trabalho.

2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para os acordos colectivos de trabalho.

SECÇÃO II

Arbitragem necessária

Artigo 569.º

Funcionamento

1 – A arbitragem necessária é accionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 – Nas quarenta e oito horas subsequentes à comunicação a que se refere o número anterior, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

3 – 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.

4 - No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou das entidades empregadoras públicas, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

5 – No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

6 – A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas 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 estiverem presentes.

7 – 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 representantes dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas são compostas por oito árbitros e elaboradas, no prazo de três meses após a entrada em vigor do RCTFP, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, respectivamente.

2 – No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas 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.

3 – A lista de árbitros presidentes é constituída por juizes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades:

- a) Conselho Superior da Magistratura;
- b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
- c) Conselho Superior do Ministério Público.

4 – Cada lista vigora durante um período de três anos.

5 – As listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente actualização.

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 acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais

O âmbito de aplicação definido nos acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

Artigo 574.º

Competência

Compete aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 575.º

Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão

1 – A emissão de um regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que fundamentadamente a justifiquem e após esgotadas todas as diligências legalmente previstas para a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva negociais.

2 – Verificados os pressupostos referidos no número anterior, os membros do Governo

responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de:

- a) Acordos colectivos de carreira ou decisões arbitrais, a outros trabalhadores, desde que os mesmos se encontrem abrangidos pelo âmbito de aplicação daqueles instrumentos;
- b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública ou decisões arbitrais, a outra ou outras entidades empregadoras públicas.

Artigo 576.º

Procedimento de elaboração do regulamento de extensão

1 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública mandam publicar o projecto de regulamento de extensão na 2.ª Série do Diário da República.

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 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 sua revogação, são publicados na 2.ª Série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 – Compete à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público proceder à publicação na 2.ª Série do Diário da República de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos colectivos de trabalho.

4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três revisões 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 um acordo colectivo de trabalho, 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 por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 2 do artigo 570.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
- 4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
- 5 - No caso de a conciliação não ter sido requerida nos termos do n.º 3, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo

do respectivo procedimento.

6 - No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 585.º

Procedimento de conciliação

1 - Tendo sido requerida nos termos do n.º 3 do artigo anterior, as partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, nos quinze dias seguintes à apresentação do pedido.

2 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de um acordo colectivo de trabalho as partes no processo de negociação que não requeiram a conciliação.

3 - As partes 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 um acordo colectivo de trabalho.

2 – Para os efeitos previstos no número anterior, as partes podem recorrer a serviços públicos de mediação ou outros sistemas de mediação laboral.

3 – Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.

4 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.

Artigo 588.º

Funcionamento

1 - A mediação é efectuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 2 do artigo 570.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 – O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.

3 - No caso de a mediação não ter sido requerida nos termos do número anterior, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

4 - Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respectivo objecto.

5 - Se as partes discordarem sobre o objecto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.

6 – Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer órgão ou serviço os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.

7 - O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de trinta dias a contar da sua nomeação.

8 - 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.

9 - 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.

10 - 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 pelo mediador

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 no respectivo órgão ou serviço 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 do órgão ou serviço 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 à entidade empregadora pública, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, 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 dos n.ºs 1 e 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 órgão ou serviço 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 - A entidade empregadora pública não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respectivo órgão 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, nomeadamente o direito à remuneração 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 protecção 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 - Nos órgãos ou serviços 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 órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

- a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;

- b) Correios e telecomunicações;
- c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- f) Abastecimento de águas;
- g) Bombeiros;
- h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- j) 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 membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 593.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, 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 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.

4 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.

5 - 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 vinte e quatro horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.

6 - 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 da entidade empregadora pública, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.

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 da entidade empregadora pública que se

traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço 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 do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade do órgão ou serviço.

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 desse acordo colectivo de trabalho.

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 do acordo colectivo de trabalho.

3 - O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento das limitações previstas no n.º 1.