

ANEXO II

Regulamento

CAPÍTULO IV

Direitos de personalidade

Artigo 27.º

Dados biométricos

1 — A entidade empregadora pública só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 — O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.

3 — Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da mudança de local de trabalho ou da cessação do contrato.

4 — A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

Artigo 28.º

Utilização de meios de vigilância a distância

1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 20.º do Código, a utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

2 — A autorização referida no número anterior só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.

3 — Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da mudança de local de trabalho ou da cessação do contrato.

4 — O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

Artigo 29.º

Informação sobre meios de vigilância a distância

Para efeitos do n.º 3 do artigo 20.º do Código, a entidade empregadora pública deve afixar nos locais de trabalho em que existam meios de vigilância a distância os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

CAPÍTULO V

Igualdade e não discriminação

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 30.º

Âmbito

1 — O presente capítulo regula o artigo 32.º do Código.

2 — [Não aplicável].

SECÇÃO II

Igualdade e não discriminação

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 31.º

Dever de informação

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Artigo 32.º

Conceitos

1 — Constituem factores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do artigo 23.º do Código, nomeadamente, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.

2 — Considera-se:

- a) Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

- c) Trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas à mesma entidade empregadora pública são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
- d) Trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas à mesma entidade empregadora pública, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

3 — Constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um factor referido no n.º 1 deste artigo ou no n.º 1 do artigo 23.º do Código.

Artigo 33.º

Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho

1 — O 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 respeita:

- a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;
- b) Ao acesso a todos os tipos de orientação e formação profissional de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) À remuneração, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das disposições legais relativas:

- a) Ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- b) À especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

3 — Nos aspectos referidos no n.º 1, são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 — As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no n.º 3 devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

Artigo 34.º

Protecção contra actos de retaliação

É inválido qualquer acto que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios.

Artigo 35.º

Extensão da protecção em situações de discriminação

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, aplica-se o regime previsto no n.º 3 do artigo 23.º do Código em matéria de ónus da prova.

SUBSECÇÃO II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

DIVISÃO I

Princípios gerais

Artigo 36.º

Formação profissional

Nas acções de formação profissional dirigidas a profissões exercidas predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, em quaisquer acções de formação profissional, a trabalhadores com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsáveis por famílias monoparentais ou no caso de licença por maternidade, paternidade ou adopção.

Artigo 37.º

Igualdade de remuneração

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.º do Código, a igualdade de remuneração implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º do Código, a igualdade de remuneração implica que para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de remuneração variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 — Não podem constituir fundamento das diferenciações remuneratórias, a que se refere o n.º 2 do artigo 28.º do Código, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Artigo 38.º

Sanção sem motivo justificativo

Presume-se sem motivo justificativo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção jurisdicional contra a entidade empregadora pública.

Artigo 39.º

Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 — As disposições de estatutos das organizações representativas de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de órgão ou serviço que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 23.º e no artigo 30.º do Código, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

2 — As disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de órgão ou serviço que estabeleçam condições de trabalho aplicáveis exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente consideram-se substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 32.º

Artigo 40.º

Registos

Todas as entidades empregadoras públicas devem manter durante cinco anos registo dos recrutamentos feitos donde constem, por sexos, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Publicitação de procedimentos concursais;
- b) Número de candidaturas apresentadas;
- c) Número de candidatos presentes nos métodos de selecção;
- d) Resultados dos métodos de selecção utilizados;
- e) Ordenação final dos candidatos;
- f) Balanços sociais relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

DIVISÃO II

Protecção do património genético

Artigo 41.º

Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético

1 — Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral.

2 — A lista referida no número anterior, deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde.

3 — A regulamentação das actividades que são proibidas ou condicionadas por serem susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes consta dos artigos 42.º a 65.º

DIVISÃO III

Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

Artigo 42.º

Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

São proibidas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, que constam da lista referida no n.º 1 do artigo anterior com indicação de que determinam a proibição das mesmas.

Artigo 43.º

Utilizações permitidas de agentes proibidos

1 — A utilização dos agentes proibidos referidos no artigo anterior é permitida:

- a) Para fins exclusivos de investigação científica;
- b) Em actividades destinadas à respectiva eliminação.

2 — Nas utilizações previstas no número anterior, deve ser evitada a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa, nomeadamente através de medidas que assegurem que a sua utilização decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual só possam ser retirados na medida em que for necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.

3 — A entidade empregadora pública apenas pode fazer uso da permissão referida no n.º 1 após ter comunicado ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho as seguintes informações:

- a) Agente e respectiva quantidade utilizada anualmente;
- b) Actividades, reacções ou processos implicados;
- c) Número de trabalhadores expostos;
- d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.

4 — A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo no caso da alínea b) do n.º 1, o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.

5 — O organismo referido no n.º 3 confirma a recepção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de protecção dos trabalhadores que a entidade empregadora pública deve aplicar.

6 — A entidade empregadora pública deve, sempre que for solicitado, facultar às entidades fiscalizadoras os documentos referidos nos números anteriores.

DIVISÃO IV

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados

Artigo 44.º

Disposições gerais

1 — São condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes que constam da lista referida no n.º 1 do artigo 41.º com indicação de que determinam o condicionamento das mesmas.

2 — As actividades referidas no número anterior estão sujeitas ao disposto nos artigos 45.º a 57.º, bem como às disposições específicas constantes dos artigos 58.º a 65.º

Artigo 45.º

Início da actividade

1 — A actividade susceptível de provocar exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam envolver riscos para o património genético só pode iniciar-se após a avaliação dos riscos e a adopção das medidas de prevenção adequadas.

2 — A entidade empregadora pública deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde com, pelo menos, 30 dias de antecedência, do início de actividades em que sejam utilizados, pela primeira vez, agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.

3 – A notificação deve conter os seguintes elementos:

- a) Nome e endereço do órgão ou serviço;
- b) Nome e habilitação do responsável pelo serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
- c) Resultado da avaliação dos riscos e a espécie do agente;
- d) As medidas preventivas e de protecção previstas.

4 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho pode determinar que a notificação seja feita em impresso de modelo apropriado ao tratamento informático dos seus elementos.

5 — Se houver modificações substanciais nos procedimentos com possibilidade de repercussão na saúde dos trabalhadores, deve ser feita, com quarenta e oito horas de antecedência, uma nova notificação.

Artigo 46.º

Avaliação dos riscos

1 — Nas actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve avaliar os riscos para a saúde dos trabalhadores, determinando a natureza, o grau e o tempo de exposição.

2 — Nas actividades que impliquem a exposição a várias espécies de agentes, a avaliação dos riscos deve ser feita com base no perigo resultante da presença de todos esses agentes.

3 — A avaliação dos riscos deve ser repetida trimestralmente, bem como sempre que houver alterações das condições de trabalho susceptíveis de afectar a exposição dos trabalhadores a agentes referidos no número anterior e, ainda, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 54.º

4 — A avaliação dos riscos deve ter em conta todas as formas de exposição e vias de absorção, tais como a absorção pela pele ou através desta.

5 — A entidade empregadora pública deve atender, na avaliação dos riscos, aos resultados disponíveis de qualquer vigilância da saúde já efectuada aos eventuais efeitos sobre a saúde de trabalhadores particularmente sensíveis aos riscos a que estejam expostos, bem como identificar os trabalhadores que necessitem de medidas de protecção especiais.

6 — O resultado da avaliação dos riscos deve constar de documento escrito.

Artigo 47.º

Substituição e redução de agentes

1 — A entidade empregadora pública deve evitar ou reduzir a utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, substituindo-os por substâncias, preparações ou processos que, nas condições de utilização, não sejam perigosos ou impliquem menor risco para os trabalhadores.

2 — Se não for tecnicamente possível a aplicação do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública deve assegurar que a produção ou a utilização do agente se faça em sistema fechado.

3 — Se a aplicação de um sistema fechado não for tecnicamente possível, a entidade empregadora pública deve assegurar que o nível de exposição dos trabalhadores seja reduzido ao nível mais baixo possível e não ultrapasse os valores limite estabelecidos em legislação especial sobre agentes cancerígenos ou mutagénicos.

Artigo 48.º

Redução dos riscos de exposição

Nas actividades em que sejam utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve, além dos procedimentos referidos no artigo anterior, aplicar as seguintes medidas:

- a) Limitação das quantidades do agente no local de trabalho;
- b) Redução ao mínimo possível do número de trabalhadores expostos ou susceptíveis de o serem, da duração e do respectivo grau de exposição;
- c) Adopção de procedimentos de trabalho e de medidas técnicas que evitem ou minimizem a libertação de agentes no local de trabalho;
- d) Eliminação dos agentes na fonte por aspiração localizada ou ventilação geral adequada e compatível com a protecção da saúde pública e do ambiente;
- e) Utilização de métodos apropriados de medição de agentes, em particular para a detecção precoce de exposições anormais resultantes de acontecimento imprevisível;
- f) Adopção de medidas de protecção colectiva adequadas ou, se a exposição não puder ser evitada por outros meios, medidas de protecção individual;

- g) Adopção de medidas de higiene, nomeadamente a limpeza periódica dos pavimentos, paredes e outras superfícies;
- h) Delimitação das zonas de riscos e utilização de adequada sinalização de segurança e de saúde, incluindo de proibição de fumar em áreas onde haja riscos de exposição a esses agentes;
- i) Instalação de dispositivos para situações de emergência susceptíveis de originar exposições anormalmente elevadas;
- j) Verificação da presença de agentes biológicos utilizados fora do confinamento físico primário, sempre que for necessário e tecnicamente possível;
- k) Meios que permitam a armazenagem, manuseamento e transporte sem riscos, nomeadamente mediante a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível;
- l) Meios seguros de recolha, armazenagem e evacuação dos resíduos, incluindo a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível, de modo a não constituírem fonte de contaminação dos trabalhadores e dos locais de trabalho, de acordo com a legislação especial sobre resíduos e protecção do ambiente;
- m) Afixação de sinais de perigo bem visíveis, nomeadamente o sinal indicativo de perigo biológico;
- n) Elaboração de planos de acção em casos de acidentes que envolvam agentes biológicos.

Artigo 49.º

Informação das autoridades competentes

1 — Se a avaliação revelar a existência de riscos, a entidade empregadora pública deve conservar e manter disponíveis as informações sobre:

- a) As actividades e os processos industriais em causa, as razões por que são utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e os eventuais casos de substituição;
- b) Os elementos utilizados para efectuar a avaliação e o seu resultado;
- c) As quantidades de substâncias ou preparações fabricadas ou utilizadas que contenham agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético;
- d) O número de trabalhadores expostos, bem como natureza, grau e tempo de exposição;
- e) As medidas de prevenção tomadas e os equipamentos de protecção utilizados.

2 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e as autoridades de saúde têm acesso às informações referidas no número anterior, sempre que o solicitem.

3 — A entidade empregadora pública deve ainda informar as entidades mencionadas no número anterior, a pedido destas, sobre o resultado de investigações que promova sobre a substituição e redução de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e a redução dos riscos de exposição.

4 — A entidade empregadora pública deve informar, no prazo de vinte e quatro horas, o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde de qualquer acidente ou incidente que possa ter provocado a disseminação de um agente susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 50.º

Exposição previsível

Nas actividades em que seja previsível um aumento significativo de exposição, se for impossível a aplicação de medidas técnicas preventivas suplementares para limitar a exposição, a entidade empregadora pública deve:

- a) Reduzir ao mínimo a exposição dos trabalhadores e assegurar a sua protecção durante a realização dessas actividades;
- b) Colocar à disposição dos trabalhadores vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória, a ser utilizado enquanto durar a exposição;
- c) Assegurar que a exposição de cada trabalhador não tenha carácter permanente e seja limitada ao estritamente necessário;
- d) Delimitar e assinalar as zonas onde se realizam essas actividades;
- e) Só permitir acesso às zonas onde se realizam essas actividades a pessoas autorizadas.

Artigo 51.º

Exposição imprevisível

Nas situações imprevisíveis em que o trabalhador possa estar sujeito a uma exposição anormal a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve informar o trabalhador, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e tomar, até ao restabelecimento da situação normal, as seguintes medidas:

- a) Limitar o número de trabalhadores na zona afectada aos indispensáveis à execução das reparações e de outros trabalhos necessários;
- b) Colocar à disposição dos trabalhadores referidos na alínea anterior vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória;

- c) Impedir a exposição permanente e limitá-la ao estritamente necessário para cada trabalhador;
- d) Impedir que qualquer trabalhador não protegido permaneça na área afectada.

Artigo 52.º

Acesso às áreas de riscos

A entidade empregadora pública deve assegurar que o acesso às áreas onde decorrem actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético seja limitado aos trabalhadores que nelas tenham de entrar por causa das suas funções.

Artigo 53.º

Comunicação de acidente ou incidente

O trabalhador deve comunicar imediatamente qualquer acidente ou incidente que envolva a manipulação de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético à entidade empregadora pública e ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 54.º

Vigilância da saúde

1 — A entidade empregadora pública deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em relação ao qual o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo os exames, em qualquer caso, ser realizados antes da exposição aos riscos.

2 — A vigilância da saúde deve permitir a aplicação de medidas de saúde individuais, dos princípios e práticas da medicina do trabalho, de acordo com os conhecimentos mais recentes, e incluir os seguintes procedimentos:

- a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;

- b) Avaliação individual do seu estado de saúde;
- c) Vigilância biológica, sempre que necessária;
- d) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.

3 — A entidade empregadora pública deve tomar, em relação a cada trabalhador, as medidas preventivas ou de protecção propostas pelo médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador.

4 — Se um trabalhador sofrer de uma doença identificável ou um efeito nocivo que possa ter sido provocado pela exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:

- a) Assegurar a vigilância contínua da saúde do trabalhador;
- b) Repetir a avaliação dos riscos;
- c) Rever as medidas tomadas para eliminar ou reduzir os riscos, tendo em conta o parecer do médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador e incluindo a possibilidade de afectar o trabalhador a outro posto de trabalho em que não haja riscos de exposição.

5 — Nas situações referidas no número anterior, o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador pode exigir que se proceda à vigilância da saúde de qualquer outro trabalhador que tenha estado sujeito a exposição idêntica, devendo nestes casos ser repetida a avaliação dos riscos.

6 — O trabalhador tem direito de conhecer os exames e o resultado da vigilância da saúde que lhe digam respeito e pode solicitar a revisão desse resultado.

7 — A entidade empregadora pública deve informar o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador sobre a natureza e, se possível, o grau das exposições ocorridas, incluindo as exposições imprevisíveis.

8 — Devem ser prestados ao trabalhador informações e conselho sobre a vigilância da saúde a que deve ser submetido depois de terminar a exposição aos riscos.

9 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho os casos de cancro identificados como resultantes da exposição a um agente biológico, físico ou químico susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 55.º

Higiene e protecção individual

1 — Nas actividades susceptíveis de contaminação por agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:

- a) Impedir os trabalhadores de fumar, comer ou beber nas áreas de trabalho em que haja riscos de contaminação;
- b) Fornecer vestuário de protecção adequado;
- c) Assegurar que os equipamentos de protecção são guardados em local apropriado, verificados e limpos, se possível antes e, obrigatoriamente, após cada utilização, bem como reparados ou substituídos se tiverem defeitos ou estiverem danificados;
- d) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações sanitárias e vestiários adequados para a sua higiene pessoal.

2 — Em actividades em que são utilizados agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:

- a) Definir procedimentos para a recolha, manipulação e tratamento de amostras de origem humana ou animal;

b) Assegurar a existência de colírios e anti-sépticos cutâneos em locais apropriados, quando se justificarem.

3 — Antes de abandonar o local de trabalho, o trabalhador deve retirar o vestuário de trabalho e os equipamentos de protecção individual que possam estar contaminados e guardá-los em locais apropriados e separados.

4 — A entidade empregadora pública deve assegurar a descontaminação, limpeza e, se necessário, destruição do vestuário e dos equipamentos de protecção individual referidos no número anterior.

5 — A utilização de equipamento de protecção individual das vias respiratórias deve:

- a) Ser limitada ao tempo mínimo necessário, não podendo ultrapassar quatro horas diárias;
- b) Tratando-se de aparelhos de protecção respiratória isolantes com pressão positiva, a sua utilização deve ser excepcional, por tempo não superior a quatro horas diárias, as quais, se forem seguidas, devem ser intercaladas por uma pausa de, pelo menos, trinta minutos.

Artigo 56.º

Registo e arquivo de documentos

1 — A entidade empregadora pública deve organizar registos de dados e conservar arquivos actualizados sobre:

- a) Os resultados da avaliação dos riscos a que se referem os artigos 46.º, 58.º e 60.º, bem como os critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição, análises e ensaios utilizados;

- b) A lista dos trabalhadores expostos a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;
- c) Os registos de acidentes e incidentes.

2 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve organizar registos de dados e conservar arquivo actualizado sobre os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador, com a indicação do respectivo posto de trabalho, dos exames médicos e complementares realizados e de outros elementos que considere úteis.

Artigo 57.º

Conservação de registos e arquivos

1 — Os registos e arquivos referidos no artigo anterior devem ser conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição do trabalhador a que respeita.

2 – Se o órgão ou serviço for extinto, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que assegura a sua confidencialidade.

3 — Ao cessar o contrato, o médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador, a pedido deste, cópia da sua ficha clínica.

DIVISÃO V

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados

Artigo 58.º

Avaliação dos riscos

A avaliação dos riscos de exposição a agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético deve, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

- a) Os riscos suplementares que os agentes biológicos podem constituir para trabalhadores cuja sensibilidade possa ser afectada, nomeadamente por doença anterior, medicação, deficiência imunitária, gravidez ou aleitamento;
- b) As recomendações da Direcção-Geral da Saúde sobre as medidas de controlo de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores;
- c) As informações técnicas existentes sobre doenças relacionadas com a natureza do trabalho;
- d) Os potenciais efeitos alérgicos ou tóxicos resultantes do trabalho;
- e) O conhecimento de doença verificada num trabalhador que esteja directamente relacionada com o seu trabalho.

Artigo 59.º

Vacinação dos trabalhadores

1 — A entidade empregadora pública deve promover a informação do trabalhador que esteja ou possa estar exposto a agentes biológicos sobre as vantagens e inconvenientes da vacinação e da sua falta.

2 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve determinar que o trabalhador não imunizado contra os agentes biológicos a que esteja ou possa estar exposto seja sujeito a vacinação.

3 — A vacinação deve respeitar as recomendações da Direcção-Geral da Saúde, sendo anotada na ficha clínica do trabalhador e registada no seu boletim individual de saúde.

DIVISÃO VI

Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados

Artigo 60.º

Avaliação dos riscos

1 — Se a avaliação revelar a existência de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve avaliar os riscos para os trabalhadores tendo em conta, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, nomeadamente:

- a) As informações relativas à saúde constantes das fichas de dados de segurança de acordo com a legislação especial sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e outras informações suplementares necessárias à avaliação dos riscos fornecidas pelo fabricante, em especial a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;
- b) As condições de trabalho que impliquem a presença desses agentes, incluindo a sua quantidade;
- c) Os valores limite obrigatórios e os valores limite de exposição profissional com carácter indicativo estabelecidos em legislação especial.

2 — No caso em que for possível identificar a susceptibilidade do trabalhador para determinado agente químico a que seja exposto durante a actividade, deve esta situação ser considerada na avaliação dos riscos, bem como para a necessidade da mudança do posto de trabalho.

3 — A avaliação dos riscos deve ser repetida sempre que ocorram alterações significativas, nas situações em que tenha sido ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório ou um valor limite biológico e nas situações em que os resultados da vigilância da saúde o justifiquem.

Artigo 61.º

Medição da exposição

1 — A entidade empregadora pública deve proceder à medição da concentração de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, tendo em atenção os valores limite de exposição profissional constantes de legislação especial.

2 — A medição referida no número anterior deve ser periodicamente repetida, bem como se houver alteração das condições susceptíveis de se repercutirem na exposição dos trabalhadores a agentes químicos que possam implicar riscos para o património genético.

3 — A entidade empregadora pública deve tomar o mais rapidamente possível as medidas de prevenção e protecção adequadas se o resultado das medições demonstrar que foi excedido um valor limite de exposição profissional.

Artigo 62.º

Operações específicas

A entidade empregadora pública deve tomar as medidas técnicas e organizativas adequadas à natureza da actividade, incluindo armazenagem, manuseamento e separação de agentes químicos incompatíveis, pela seguinte ordem de prioridade:

- a) Prevenir a presença de concentrações perigosas de substâncias inflamáveis ou de quantidades perigosas de substâncias quimicamente instáveis;
- b) Se a natureza da actividade não permitir a aplicação do disposto na alínea anterior, evitar a presença de fontes de ignição que possam provocar incêndios e explosões ou de condições adversas que possam fazer que substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis provoquem efeitos físicos nocivos;

- c) Atenuar os efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores no caso de incêndio ou explosão resultante da ignição de substâncias inflamáveis ou os efeitos físicos nocivos provocados por substâncias ou misturas de substâncias quimicamente instáveis.

Artigo 63.º

Acidentes, incidentes e situações de emergência

- 1 — A entidade empregadora pública deve dispor de um plano de acção, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.
- 2 — O plano de acção referido no número anterior deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.
- 3 — Se ocorrer alguma das situações referidas no n.º 1, a entidade empregadora pública deve adoptar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afectada de trabalhadores indispensáveis à execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias.
- 4 — Os trabalhadores autorizados a exercer temporariamente funções na área afectada, nos termos do número anterior, devem utilizar vestuário de protecção, equipamento de protecção individual e equipamento e material de segurança específico adequados à situação.
- 5 — A entidade empregadora pública deve instalar sistemas de alarme e outros sistemas de comunicação necessários para assinalar os riscos acrescidos para a saúde, de modo a permitir a adopção de medidas imediatas adequadas, incluindo operações de socorro, evacuação e salvamento.

Artigo 64.º

Instalações e equipamentos de trabalho

A entidade empregadora pública deve assegurar que:

- a) Haja controlo suficiente de instalações, equipamento e máquinas ou equipamentos de prevenção ou limitação dos efeitos de explosões ou ainda que sejam adoptadas medidas imediatas adequadas para reduzir a pressão de explosão;
- b) O conteúdo dos recipientes e canalizações utilizados por agentes químicos seja claramente identificado de acordo com a legislação respeitante à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e à sinalização de segurança no local de trabalho.

Artigo 65.º

Informação sobre as medidas de emergência

1 — A entidade empregadora pública deve assegurar que as informações sobre as medidas de emergência respeitantes a agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético sejam prestadas aos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como a outras entidades internas e externas que intervenham em situação de emergência ou acidente.

2 — As informações referidas no número anterior devem incluir:

- a) Avaliação prévia dos perigos da actividade exercida, os modos de os identificar, as precauções e os procedimentos adequados para que os serviços de emergência possam preparar os planos de intervenção e as medidas de precaução;
- b) Informações disponíveis sobre os perigos específicos verificados ou que possam ocorrer num acidente ou numa situação de emergência, incluindo as informações relativas aos procedimentos previstos no artigo 63.º

CAPÍTULO VI

Protecção da maternidade e da paternidade

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 66.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 52.º do Código.

SECÇÃO II

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 67.º

Dever de informação

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Artigo 68.º

Licença por maternidade

1 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no n.º 1 do artigo 35.º do Código, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre protecção social.

2 — A trabalhadora deve informar a entidade empregadora pública até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — O regime previsto nos números anteriores aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4 do artigo 36.º do Código.

4 — A trabalhadora grávida que pretenda gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º do Código, deve informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico que indique a data previsível do mesmo.

5 — A informação referida no número anterior deve ser prestada com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, nos termos do n.º 5 do artigo 35.º do Código, a contagem deste período é suspensa pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação à respectiva entidade empregadora pública, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

7 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 aplica-se também, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 35.º do Código, em situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, que seja distinto de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, se o mesmo não puder ser evitado com o exercício de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se a entidade empregadora pública não o possibilitar.

Artigo 69.º

Licença por paternidade

1 — É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 do artigo 36.º do Código, devendo o trabalhador informar a entidade empregadora pública com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 — Para efeitos do gozo de licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º do Código, o trabalhador deve, logo que possível, informar a entidade empregadora pública, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

3 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a entidade empregadora pública com a antecedência de 10 dias e:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;
- c) Provar que a entidade empregadora, pública ou privada, da mãe foi informada da decisão conjunta.

Artigo 70.º

Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 37.º do Código, o trabalhador tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

3 — O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 — A entidade empregadora pública deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 71.º

Licença por adopção

1 — O período de licença por adopção, previsto no n.º 1 do artigo 38.º do Código, é acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 100 dias e até ao momento em que estes se completam.

3 — O trabalhador candidato a adopção deve informar a entidade empregadora pública do gozo da respectiva licença com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

4 — No caso de os cônjuges candidatos à adopção serem trabalhadores, o período de licença pode ser integralmente gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

5 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;

- c) Provar que o seu cônjuge informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

6 — Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

7 — Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele à respectiva entidade empregadora pública, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.

8 — O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou de pessoa que com ele viva em união de facto.

Artigo 72.º

Dispensa para consultas pré-natais

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 39.º do Código, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade empregadora pública pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

Artigo 73.º

Dispensas para amamentação e aleitação

1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 39.º do Código, a trabalhadora comunica à entidade empregadora pública, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

2 — A dispensa para aleitação, prevista no n.º 3 do artigo 39.º do Código, pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhador, ou por ambos, conforme decisão conjunta, devendo o beneficiário, em qualquer caso:

- a) Comunicar à entidade empregadora pública que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Provar que o outro progenitor informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora pública, em qualquer caso sem exceder duas horas diárias.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

5 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora pública.

Artigo 74.º

Faltas para assistência a filho menor, com deficiência ou doença crónica

1 — Para efeitos de justificação das faltas a que se referem os artigos 40.º e 42.º do Código, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.

2 — Em caso de hospitalização, a entidade empregadora pública pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

Artigo 75.º

Faltas para assistência a netos

1 — Para efeitos do artigo 41.º do Código, o trabalhador que pretenda faltar ao trabalho em caso de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos deve informar a entidade empregadora pública com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

2 — Se houver dois titulares do direito, estes podem gozar apenas um período de faltas, integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o titular que faltar ao trabalho deve apresentar à entidade empregadora pública:

- a) O documento de que conste a decisão conjunta;
- b) A prova de que o outro titular informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

Artigo 76.º

Licença parental

1 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Código, o pai ou a mãe que pretenda utilizar a licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, deve informar a entidade empregadora pública, por escrito, do início e termo do período de licença, do trabalho a tempo parcial ou dos períodos intercalados pretendidos.

2 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço da mesma entidade empregadora pública, esta pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do órgão ou serviço e desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

Artigo 77.º

Licenças para assistência a filho ou adoptado e pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 43.º e do n.º 1 do artigo 44.º do Código, o trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado ou a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

3 — O trabalhador deve informar a entidade empregadora pública, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença.

4 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

5 — O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública, por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.

SECÇÃO III

Regimes de trabalho especiais

Artigo 78.º

Trabalho a tempo parcial

1 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

2 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador.

Artigo 79.º

Flexibilidade de horário

1 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código, o direito a trabalhar com flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — A flexibilidade de horário deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pela entidade empregadora pública.

Artigo 80.º

Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

1 — Para efeitos do artigo 45.º do Código, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo à entidade empregadora pública, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;
- b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.

2 — A entidade empregadora pública apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do órgão ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio favorável da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a entidade empregadora pública só pode recusar o pedido após decisão jurisdicional que reconheça a existência de motivo justificativo.

4 — A entidade empregadora pública deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa.

5 — O trabalhador pode apresentar uma apreciação escrita do fundamento da intenção de recusa, no prazo de cinco dias contados a partir da sua recepção.

6 — A entidade empregadora pública deve submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, acompanhado de cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

7 — A entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve notificar a entidade empregadora pública e o trabalhador do seu parecer, no prazo de 30 dias.

8 — Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção da entidade empregadora pública.

9 — Considera-se que a entidade empregadora pública aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 7 ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.

Artigo 81.º

Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial

1 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até ao máximo de dois anos ou de três anos, no caso de terceiro filho ou mais, ou ainda quatro anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica, sendo aplicável à prorrogação o disposto para o pedido inicial.

2 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Artigo 82.º

Efeitos da redução do período normal de trabalho

1 — A redução do período normal de trabalho prevista no n.º 1 do artigo 70.º não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As horas de redução do período normal de trabalho só são remuneradas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não remuneradas previstas no n.º 2 do artigo 232.º do Código.

Artigo 83.º

Dispensa de trabalho nocturno

1 — Para efeitos do artigo 47.º do Código, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico, nos casos em que este seja legalmente exigido, com a antecedência de 10 dias.

2 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO IV

Actividades condicionadas ou proibidas

SUBSECÇÃO I

Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 84.º

Actividades condicionadas

Para efeitos dos n.ºs 2 e 6 do artigo 49.º do Código, são condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades referidas nos artigos 85.º a 88.º

Artigo 85.º

Agentes físicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades que envolvam a exposição a agentes físicos susceptíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente:

- a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
- b) Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;
- c) Ruído;
- d) Radiações não ionizantes;
- e) Temperaturas extremas, de frio ou de calor;
- f) Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do órgão ou serviço, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à actividade exercida.

Artigo 86.º

Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as actividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho que não sejam mencionados no artigo 91.º

Artigo 87.º

Agentes químicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em que exista ou possa existir o risco de exposição a:

- a) Substâncias químicas e preparações perigosas qualificadas com uma ou mais das frases de risco seguintes: «R40 — possibilidade de efeitos irreversíveis », «R45 — pode causar cancro», «R49 - pode causar cancro por inalação» e «R63 — possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- b) Auramina;
- c) Mercúrio e seus derivados;
- d) Medicamentos antimitóticos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
- g) Substâncias ou preparações que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Artigo 88.º

Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades em locais de trabalho onde decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:

- a) Fabrico de auramina;

- b) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no pez, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
- c) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- d) Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico;
- e) Trabalhos susceptíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

SUBSECÇÃO II

Actividades proibidas a trabalhadora grávida

Artigo 89.º

Actividades proibidas

Para efeitos do n.º 5 do artigo 49.º do Código, são proibidas à trabalhadora grávida as actividades referidas nos artigos 90.º a 93.º

Artigo 90.º

Agentes físicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de actividades em que esteja, ou possa estar, exposta aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

Artigo 91.º

Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com vectores de transmissão do toxoplasma e com o vírus da rubéola, salvo se existirem provas de que a trabalhadora grávida possui anticorpos ou imunidade a esses agentes e se encontra suficientemente protegida.

Artigo 92.º

Agentes químicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer actividade em que possa estar em contacto com:

- a) As substâncias químicas perigosas, qualificadas com uma ou mais frases de risco seguintes: «R46 — pode causar alterações genéticas hereditárias », «R61 — risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência» e «R64 — pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- b) O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 93.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora grávida a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

SUBSECÇÃO III

Actividades proibidas à trabalhadora lactante

Artigo 94.º

Agentes e condições de trabalho

É proibida à trabalhadora lactante a realização de qualquer actividade que envolva a exposição aos seguintes agentes físicos e químicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Substâncias químicas qualificadas com a frase de risco «R64 — pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 95.º

Condições de trabalho

É proibida à trabalhadora lactante a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

SECÇÃO V

Protecção no trabalho e no despedimento

Artigo 96.º

Protecção no trabalho

O trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial regulado no presente capítulo tem direito a retomar a actividade anterior.

Artigo 97.º

Efeitos das licenças

1 — A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência da entidade empregadora pública;
- c) Terminam em caso do falecimento do filho, que deve ser comunicado à entidade empregadora pública no prazo de cinco dias.

2 — No caso previsto na alínea c) do número anterior, o trabalhador retoma a actividade anterior na primeira vaga que ocorrer no órgão ou serviço ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

3 — Terminadas as licenças referidas no n.º 1, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública para retomar a actividade anterior, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Artigo 98.º

Protecção no despedimento

1 — Para efeitos do artigo 51.º do Código, a entidade empregadora pública deve remeter cópia do processo à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos seguintes momentos:

- a) Com o relatório final do instrutor, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois das consultas referidas no artigo 427.º do Código, no despedimento por inadaptação.

2 — A exigência de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres considera-se verificada, e em sentido favorável ao despedimento, se a mesma não se pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.

3 — A acção a que se refere o n.º 6 do artigo 51.º do Código deve ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer prévio desfavorável ao despedimento emitido pela entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 — O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO VI

Disposições comuns

Artigo 99.º

Extensão de direitos atribuídos aos progenitores

1 — O adoptante, o tutor ou a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- c) Faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial;

f) Trabalho em regime de flexibilidade de horário.

2 — O adoptante e o tutor do menor beneficiam do direito a licença parental ou a regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

3 — O regime de faltas para assistência a netos, previsto no artigo 41.º do Código, é aplicável ao tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

4 — Sempre que qualquer dos direitos referidos nos n.ºs 1 e 3 depender de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade à entidade empregadora pública.

Artigo 100.º

Condição de exercício do poder paternal

O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

- a) Licença por paternidade;
- b) Licença por adopção;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos;
- e) Faltas para assistência a filho menor ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
- f) Licença especial para assistência a filho, incluindo pessoa com deficiência ou doença crónica;
- g) Faltas para assistência a neto;

- h) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- i) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho;
- j) Trabalho em regime de flexibilidade de horário para assistência a filho.

Artigo 101.º

Regime das licenças, dispensas e faltas

1 — As licenças, dispensas e faltas previstas no artigo 41.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do Código não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

2 — As licenças por maternidade, paternidade, adopção e a licença parental:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar;
- c) Adiam a aplicação de métodos de selecção em procedimento concursal, os quais devem ter lugar após o termo da licença.

3 — As licenças, dispensas e faltas previstas no n.º 1 não são cumuláveis com outras similares consagradas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - As licenças previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 43.º e no artigo 44.º do Código suspendem os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a remuneração.

5 – As licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código não prejudicam a atribuição dos benefícios dos subsistemas de saúde e de acção social complementar a que o trabalhador tenha direito.

6 — Durante as licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código, o trabalhador tem direito a aceder à informação periódica emitida pela entidade empregadora pública para o conjunto dos trabalhadores.

7 – O início do exercício efectivo de funções que devesse ocorrer durante o período das licenças por maternidade, por paternidade e por adopção é transferido para o termo das mesmas, produzindo o contrato por tempo indeterminado todos os efeitos, designadamente de antiguidade, a partir da data de publicação do respectivo extracto.

Artigo 101.º-A

Subsídio de refeição

1 – O direito ao subsídio de refeição é mantido em todas as situações previstas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º, 39.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código.

2 – O direito referido no número anterior mantém-se, ainda, nos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3 – As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código implicam a perda do subsídio de refeição.

Artigo 102.º

Incompatibilidades

Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

SECÇÃO VII

Protecção social

Artigo 103.º

Subsídio

1 – Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código, bem como no artigo 68.º, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação sobre protecção social.

2 — O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.

3 — No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 47.º ou da alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código, o direito referido no n.º 1 mantém-se até um ano após o parto.

Artigo 104.º

Subsídio em caso de faltas para assistência

Em caso de faltas para assistência a menores e pessoa com deficiência ou doença crónica, nos termos dos artigos 40.º e 42.º do Código, o trabalhador tem direito a um subsídio nos termos da legislação sobre protecção social.

Artigo 105.º

Relevância para acesso a prestações de protecção social

Os períodos de licença previstos nos artigos 43.º e 44.º do Código são tomados em conta para o cálculo das prestações devidas pelos regimes de protecção social em caso de invalidez ou velhice.

Artigo 106.º

Subsídio em caso de licença especial para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

Durante a licença prevista no artigo 44.º do Código, o trabalhador tem direito a um subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos, nos termos da legislação sobre protecção social.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores nomeados

Artigo 106.º-A

Regime especial aplicável aos trabalhadores nomeados

As disposições da presente Secção aplicam-se apenas aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação.

SUBSECÇÃO I

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 107.º

Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção

As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção a que se referem os artigos 35.º, 36.º e 38.º do Código não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.

Artigo 109.º

Efeitos das dispensas e faltas

1 — As dispensas referidas no artigo 39.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, excepto quanto à remuneração.

2 — As faltas previstas nos artigos 40.º e 42.º do Código contam para antiguidade na carreira e categoria.

3 — Às faltas previstas no artigo 41.º do Código aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 107.º.

4 — A justificação e o controlo das faltas previstas no n.º 2 são feitos em termos idênticos ao estabelecido na lei para as faltas por doença do trabalhador.

5 — O documento médico comprovativo da doença do familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.

6 — O documento referido no número anterior deve ser acompanhado de declaração do trabalhador da qual conste que ele é o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência e a indicação da sua ligação familiar com o doente.

7 — A contagem das faltas para assistência a menores é suspensa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 40.º do Código e retomada após a alta do internamento.

SUBSECÇÃO II

Regime de trabalho especial

Artigo 110.º

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.

4 — Para justificação de faltas, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

5 — As faltas previstas neste artigo não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, sendo-lhes aplicável o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 109.º

Artigo 111.º

Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

1 — Os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código são regulados pela lei aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação em matéria de duração e horário de trabalho.

2 — O regime de trabalho a tempo parcial e os horários específicos, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do horário de trabalho a que se refere o artigo 45.º do Código, são aplicados a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos órgãos ou serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei em matéria de duração e modalidades de horários de trabalho para os trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação.

3 — Sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos órgãos ou serviços, são fixados, pelo processo previsto no número anterior, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.

4 — Quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador-estudante.

5 — A dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 39.º do Código, pode ser acumulada com a jornada contínua e o horário de trabalhador-estudante, não podendo implicar no total uma redução superior a duas horas diárias.

CAPÍTULO IX

Trabalhador-estudante

Artigo 147.º

Âmbito

1 — O presente capítulo regula o artigo 85.º, bem como a alínea c) do n.º 2 artigo 225.º do Código.

2 — [Não aplicável].

Artigo 148.º

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 — Para poder beneficiar do regime previsto nos artigos 79.º a 85.º do Código, o trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade empregadora pública a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

2 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 79.º do Código, o trabalhador deve comprovar:

- a) Perante a entidade empregadora pública, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;
- b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador.

3 — Para efeitos do número anterior considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

Artigo 149.º

Dispensa de trabalho

1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 80.º do Código, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a trinta e quatro horas — dispensa até cinco horas semanais.

3 — A entidade empregadora pública pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Artigo 150.º

Trabalho extraordinário e adaptabilidade

1 — Ao trabalhador-estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho extraordinário, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, sempre que colidir com o seu horário escolar ou com a prestação de provas de avaliação.

2 — No caso de o trabalhador realizar trabalho em regime de adaptabilidade tem direito a um dia por mês de dispensa de trabalho, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço.

3 — No caso de o trabalhador-estudante realizar trabalho extraordinário, o descanso compensatório previsto no artigo 202.º do Código é, pelo menos, igual ao número de horas de trabalho extraordinário prestado.

Artigo 151.º

Prestação de provas de avaliação

1 — Para efeitos do artigo 81.º do Código, o trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo remuneradas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Artigo 152.º

Férias e licenças

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 83.º do Código, o trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

2 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 83.º do Código, o trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem remuneração, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Artigo 153.º

Cessação de direitos

1 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e licenças, previstos nos artigos 80.º e 83.º do Código e nos artigos 149.º e 152.º, cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

2 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

3 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

4 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos no Código e neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Artigo 154.º

Excesso de candidatos à frequência de cursos

1 — Sempre que a pretensão formulada pelo trabalhador-estudante no sentido de lhe ser aplicado o disposto no artigo 80.º do Código e no artigo 149.º se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento do órgão ou serviço, fixe-se, por acordo entre a entidade empregadora pública, trabalhador interessado e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, as condições em que é decidida a pretensão apresentada.

2 — Na falta do acordo previsto na segunda parte do número anterior, a entidade empregadora pública decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

Artigo 155.º

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino

1 — O trabalhador-estudante não está sujeito à frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regimes de prescrição ou que impliquem mudança de estabelecimento de ensino.

2 — O trabalhador-estudante não está sujeito a qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina.

3 — O trabalhador-estudante não está sujeito a limitações quanto ao número de exames a realizar na época de recurso.

4 — No caso de não haver época de recurso, o trabalhador-estudante tem direito, na medida em que for legalmente admissível, a uma época especial de exame em todas as disciplinas.

5 — O estabelecimento de ensino com horário pós-laboral deve assegurar que os exames e as provas de avaliação, bem como serviços mínimos de apoio ao trabalhador-estudante decorram, na medida do possível, no mesmo horário.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a aulas de compensação ou de apoio pedagógico que sejam consideradas imprescindíveis pelos órgãos do estabelecimento de ensino.

Artigo 156.º

Cumulação de regimes

O trabalhador-estudante não pode cumular perante o estabelecimento de ensino e a entidade empregadora pública os benefícios conferidos no Código e neste capítulo com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita à inscrição, dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO X

Trabalhadores estrangeiros e apátridas

Artigo 157.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 88.º e o n.º 1 do artigo 89.º do Código.

Artigo 158.º

Formalidades

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código, o contrato deve conter, para além das indicações e dos requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 102.º do Código, ou no n.º 1 do artigo 131.º do mesmo Código, se se tratar de contrato a termo resolutivo, a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português.

2 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código, o trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — A entidade empregadora pública deve guardar, junto com o exemplar do contrato, os documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal.

Artigo 159.º

Comunicação da celebração e da cessação

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 89.º do Código, antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, a entidade empregadora pública deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção-Geral de Finanças.

2 — Verificando-se a cessação do contrato, a entidade empregadora pública deve comunicar, por escrito, esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspeção-Geral de Finanças.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais de países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

CAPÍTULO XII

Taxa social única

Artigo 171.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 138.º do Código.

Artigo 172.º

Taxa social única

A parcela da taxa social única a cargo de entidade empregadora pública, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo certo seja igual ou superior a 15%, é aumentada, relativamente a todos os trabalhadores contratados a termo certo, em:

- a) 0,6% a partir do início do quarto ano da duração do contrato e até ao final do quinto;
- b) 1% a partir do início do sexto ano da duração do contrato.

Artigo 173.º

Determinação do número de trabalhadores

A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no artigo anterior é calculada com base nos números médios do total de trabalhadores contratados a termo certo e do total de trabalhadores do órgão ou serviço, relativos ao mês precedente.

Artigo 174.º

Compensação do aumento da taxa social única

1 — No caso de posto de trabalho ocupado por trabalhador contratado a termo certo que passe a ser ocupado por trabalhador contratado por tempo indeterminado, a entidade empregadora pública tem direito a compensar o aumento da parcela da taxa social única com uma redução, igual em percentagem e período do aumento ocorrido nos termos do artigo 172.º

2 — A redução referida no número anterior não é cumulável com qualquer outra redução da parcela da taxa social única a cargo da entidade empregadora pública e relativa a trabalhador que ocupe o mesmo posto de trabalho.

CAPÍTULO XV

Mapas de horário de trabalho

Artigo 179.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 179.º do Código.

Artigo 180.º

Mapa de horário de trabalho

1 — Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- a) Identificação da entidade empregadora pública;

- b) Sede e local de trabalho;
- c) Começo e termo do período de funcionamento do órgão ou serviço;
- d) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- f) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;
- g) Regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade, se o houver.

2 — Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do n.º 4.

3 — Sempre que os horários de trabalho incluam turnos de pessoal diferente, devem constar ainda do respectivo mapa:

- a) Número de turnos;
- b) Escala de rotação, se a houver;
- c) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- d) Dias de descanso do pessoal de cada turno.

4 — A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

Artigo 181.º

Afixação do mapa de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora pública procede à afixação nos locais de trabalho do mapa de horário de trabalho.

2 — Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, deve a entidade empregadora pública em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço afixar os diferentes mapas de horário de trabalho.

Artigo 182.º

Alteração do mapa de horário de trabalho

A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas fixadas para a sua elaboração e afixação.

CAPÍTULO XVI

Condições ou garantias da prestação do trabalho nocturno

Artigo 183.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 196.º do Código.

Artigo 184.º

Actividades

Entende-se que implicam para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa as actividades:

- a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas e isoladas;

- b) Realizadas em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolição e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- c) Realizadas na indústria extractiva;
- d) Realizadas no fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- e) Que envolvam contactos com correntes eléctricas de média e alta tensão;
- f) Realizadas na produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
- g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pela entidade empregadora pública, assumam a natureza de particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

Artigo 185.º

Avaliação de riscos

1 — A entidade empregadora pública deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, em momento anterior ao início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.

2 — A avaliação referida no número anterior consta de documento que deve ser facultado à Inspeção-Geral do Trabalho sempre que solicitado.

Artigo 186.º

Consulta

A entidade empregadora pública deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ou, na falta destes, os próprios trabalhadores relativamente ao início da prestação de trabalho nocturno, às formas de organização do trabalho nocturno que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança, higiene e saúde a adoptar para a prestação desse trabalho.

CAPÍTULO XVII

Registo do trabalho extraordinário

Artigo 187.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 204.º do Código.

Artigo 188.º

Registo

1 — Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 204.º do Código, o visto do registo das horas de início e termo do trabalho extraordinário é dispensado quando o registo for directamente efectuado pelo trabalhador.

2 — O registo de trabalho extraordinário deve conter os elementos e ser efectuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

3 — O registo referido no número anterior é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente em impressos adaptados a sistemas de relógio de ponto, mecanográficos ou informáticos, devendo reunir as condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário.

4 — Os suportes documentais de registo de trabalho extraordinário devem encontrar-se permanentemente actualizados, sem emendas nem rasuras não ressalvadas.

Artigo 189.º

Actividade realizada no exterior do órgão ou serviço

1 — O trabalhador que realize o trabalho extraordinário no exterior do órgão ou serviço deve visar imediatamente o registo do trabalho extraordinário após o seu regresso ou mediante devolução do registo devidamente visado.

2 — O órgão ou serviço deve possuir, devidamente visado, o registo de trabalho extraordinário no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

CAPÍTULO XVIII

Fiscalização de doenças durante as férias

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 190.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 9 do artigo 219.º do Código.

SECÇÃO II

Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

Artigo 191.º

Requerimento

1 — Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, a entidade empregadora pública deve requerer a designação de médico aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador.

2 — A entidade empregadora pública deve, na mesma data, informar o trabalhador do requerimento referido no número anterior.

Artigo 192.º

Designação de médico

1 — Os serviços da segurança social devem, no prazo de vinte e quatro horas a contar da recepção do requerimento:

- a) Designar o médico de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária;
- b) Comunicar a designação do médico à entidade empregadora pública;
- c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas setenta e duas horas seguintes;
- d) Informar o trabalhador de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

2 — Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no número anterior, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade à entidade empregadora pública.

SECÇÃO III

Verificação da situação de doença por médico designado pela entidade empregadora pública

Artigo 193.º

Designação de médico

1 — A entidade empregadora pública pode designar um médico para efectuar a verificação da situação de doença do trabalhador:

- a) Não se tendo realizado o exame no prazo previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 192.º por motivo não imputável ao trabalhador ou, sendo caso disso, do n.º 2 do artigo 197.º;
- b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 192.º ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas vinte e quatro horas após a apresentação do requerimento previsto no n.º 1 do artigo 191.º

2 — Na mesma data da designação prevista no número anterior a entidade empregadora pública deve dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 192.º.

SECÇÃO IV

Reavaliação da situação de doença

Artigo 194.º

Comissão de reavaliação

1 — Para efeitos do n.º 6 do artigo 219.º do Código, a reavaliação da situação de doença do trabalhador é feita por intervenção de comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da área da residência habitual deste.

2 — Sem prejuízo do previsto no número seguinte, a comissão de reavaliação é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside com o respectivo voto de qualidade, devendo ser, quando se tenha procedido à verificação da situação de doença ao abrigo do artigo 192.º, o médico que a realizou, um indicado pelo trabalhador e outro pela entidade empregadora pública.

3 — A comissão de reavaliação é constituída por apenas dois médicos no caso de:

- a) O trabalhador ou entidade empregadora pública não ter procedido à respectiva designação;
- b) O trabalhador e entidade empregadora pública não terem procedido à respectiva designação, cabendo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.

Artigo 195.º

Requerimento

1 — Qualquer das partes pode requerer a reavaliação da situação de doença nas vinte e quatro horas subsequentes ao conhecimento do resultado da verificação da mesma, devendo, na mesma data, comunicar esse pedido à contraparte.

2 — O requerente deve indicar o médico referido no n.º 3 do artigo anterior ou declarar que prescinde dessa faculdade.

3 — A contraparte pode indicar o médico nas vinte e quatro horas seguintes ao conhecimento do pedido.

Artigo 196.º

Procedimento

1 — Os serviços da segurança social devem, no prazo de vinte e quatro horas a contar da recepção do requerimento, dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 192.º

2 — No prazo de oito dias a contar da apresentação do requerimento, a comissão deve proceder à reavaliação da situação de doença do trabalhador e comunicar o resultado da mesma a este e à entidade empregadora pública.

SECÇÃO V

Disposições comuns

Artigo 197.º

Impossibilidade de comparência ao exame médico

1 — O trabalhador convocado para exame médico fora do seu domicílio que, justificadamente, não se possa deslocar deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas vinte e quatro horas seguintes.

2 — Consoante a natureza do impedimento do trabalhador, é determinada nova data para o exame e, se necessário, a sua realização no domicílio do trabalhador, dentro das quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 198.º

Comunicação do resultado da verificação

1 — O médico que proceda à verificação da situação de doença só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização deste.

2 — O médico que proceda à verificação da situação de doença deve proceder à comunicação prevista no número anterior nas vinte e quatro horas subsequentes.

Artigo 199.º

Comunicações

As comunicações previstas no presente capítulo devem ser efectuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio electrónico.

Artigo 200.º

Eficácia do resultado da verificação da situação de doença

A entidade empregadora pública não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efectuada nos termos dos artigos 192.º ou 193.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.

SECÇÃO VI

Taxas

Artigo 201.º

Taxas

O requerente da nomeação de médico pelos serviços da segurança social ou da intervenção da comissão de reavaliação está sujeito a taxa, a fixar por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

CAPÍTULO XIX

Faltas para assistência à família

Artigo 202.º

Âmbito

O presente capítulo regula a alínea e) do n.º 2 do artigo 225.º do Código.

Artigo 203.º

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.

2 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa.

4 — Para justificação de faltas, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 204.º

Efeitos

As faltas previstas no artigo anterior não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XX

Fiscalização de doença

Artigo 205.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 8 do artigo 229.º do Código.

Artigo 206.º

Regime

1 — Aplica-se ao presente capítulo o regime previsto nos artigos 191.º a 201.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

CAPÍTULO XXII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 211.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 280.º do Código.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Artigo 213.º

Conceitos

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 272.º a 278.º do Código, bem como no presente capítulo, entende-se por:

- a) Representante dos trabalhadores — o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Componentes materiais do trabalho — o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho;
- c) Prevenção — conjunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas em todas as fases de actividade do órgão ou serviço, com o fim de evitar, eliminar ou diminuir os riscos profissionais.

2 — Consideram-se de risco elevado:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Trabalhos em indústrias extractivas;
- c) Trabalho hiperbárico;
- d) Trabalhos que envolvam a utilização ou armazenagem de quantidades significativas de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves;
- e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;

- f) Trabalhos em indústria siderúrgica e construção naval;
- g) Trabalhos que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão;
- h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos;
- i) Trabalhos que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
- j) Trabalhos que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- k) Trabalhos que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
- l) Trabalhos que envolvam risco de silicose.

Artigo 214.º

Consulta e participação

Na promoção e avaliação, a nível nacional, das medidas de política sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve assegurar-se a consulta e a participação das organizações mais representativas dos trabalhadores.

Artigo 215.º

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a proporcionalidade dos resultados da eleição prevista nos artigos 265.º a 279.º

Artigo 216.º

Formação dos representantes dos trabalhadores

1 — A entidade empregadora pública deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careça dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

Artigo 217.º

Formação dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 278.º do Código, a entidade empregadora pública deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

2 — Para efeitos da formação dos trabalhadores, é aplicável o disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo anterior.

SECÇÃO III

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 218.º

Âmbito

1 — Apresente secção regula o artigo 276.º do Código.

2 — [Não aplicável].

SUBSECÇÃO II

Organização dos serviços

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 219.º

Modalidades

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, a entidade empregadora pública pode adoptar, sem prejuízo do disposto no número seguinte, uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços partilhados;
- c) Serviços externos.

2 — As actividades integradas no funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho podem ainda ser asseguradas, no todo ou em parte, por um ou mais trabalhadores designados para o efeito que tenham formação adequada nos termos do artigo 223.º e disponham do tempo e dos meios necessários.

3 — O exercício das actividades previsto no número anterior depende de autorização concedida pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — Os trabalhadores designados nos termos do n.º 2 não devem ser prejudicados por causa do exercício das actividades.

5 — A autorização referida no n.º 3 é revogada se o órgão ou serviço apresentar, por mais de uma vez num período de cinco anos, taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho superiores à média do respectivo sector.

6 — No caso referido no número anterior, a entidade empregadora pública deve adoptar outra modalidade de organização dos serviços de segurança e higiene no trabalho no prazo de três meses.

7 — A entidade empregadora pública pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

8 — As actividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança e higiene, observando- se, relativamente a cada uma, o disposto no número anterior.

9 — Os serviços organizados em qualquer das modalidades referidas no n.º 1 devem ter capacidade para exercer as actividades principais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

10 — A utilização de serviços partilhados ou de serviços externos não isenta a entidade empregadora pública das responsabilidades que lhe são atribuídas pela legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 220.º

Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

O órgão ou serviço, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

Artigo 222.º

Representante da entidade empregadora pública

Se forem adoptadas as modalidades de serviços partilhados ou de serviços externos, a entidade empregadora pública deve designar, em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, um trabalhador com formação adequada que a represente para acompanhar e coadjuvar a adequada execução das actividades de prevenção.

Artigo 223.º

Formação adequada

Para efeitos do artigo anterior, considera-se formação adequada a que permita a aquisição de competências básicas em matéria de segurança e higiene no trabalho, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, que seja validada pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou inserida no sistema educativo, ou promovida por departamentos da Administração Pública com responsabilidade no desenvolvimento de formação profissional.

DIVISÃO II

Serviços internos

Artigo 224.º

Serviços internos

- 1 — Os serviços internos são criados pela entidade empregadora pública e abrangem exclusivamente os trabalhadores que prestam serviço no órgão ou serviço.
- 2 — Os serviços internos fazem parte da estrutura do órgão ou serviço e dependem da entidade empregadora pública.
- 3 — [Não aplicável].
- 4 — [Não aplicável].

Artigo 227.º

Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos dos artigos anteriores, as taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho médias do sector são apuradas pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

DIVISÃO III

Serviços partilhados

Artigo 228.º

Serviços partilhados

Os serviços partilhados funcionam nos termos da lei.

DIVISÃO IV

Serviços externos

Artigo 229.º

Serviços externos

1 — Os serviços externos são contratados pelas entidades empregadoras públicas a outras entidades, públicas ou privadas.

2 — Os serviços externos têm as seguintes modalidades:

- a) Associativos— prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos;
- b) Cooperativos—prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, exclusivamente, a actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Privados —prestados por sociedades de cujo pacto social conste o exercício de actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou por pessoa individual com habilitação e formação legais adequadas;
- d) Convencionados—prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 — A entidade empregadora pública pode adoptar um modo de organização dos serviços externos diferente das modalidades previstas no número anterior, desde que seja previamente autorizada, nos termos dos artigos 230.º a 237.º

4 — O contrato entre a entidade empregadora pública e a entidade que assegura a prestação de serviços externos é celebrado por escrito e deve conter os seguintes elementos:

- a) A identificação completa da entidade prestadora dos serviços;

- b) O local ou locais da prestação dos serviços;
- c) As datas do início e do termo da actividade;
- d) A identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
- e) O número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
- f) O número de horas mensais de afectação de pessoal da entidade prestadora de serviços à entidade empregadora pública;
- g) Os actos excluídos do âmbito do contrato.

DIVISÃO V

Autorização de serviços externos

Artigo 230.º

Autorização

1 — Os serviços externos, com excepção dos prestados por instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde, carecem de autorização para o exercício da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A autorização pode ser concedida para actividades das áreas de segurança, higiene e saúde, de segurança e higiene ou de saúde, para todos ou alguns sectores de actividade, bem como para determinadas actividades de risco elevado.

3 — A autorização depende da satisfação dos seguintes requisitos:

- a) Recursos humanos suficientes com as qualificações legalmente exigidas, no mínimo dois técnicos superiores de segurança e higiene no trabalho e um médico do trabalho, para autorização das actividades de segurança e higiene e de saúde, respectivamente;

- b) Instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da actividade;
- c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nos órgãos ou serviços e equipamentos de protecção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
- d) Qualidade técnica dos procedimentos;
- e) Recurso a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes.

4 — A autorização para actividades de risco elevado depende de a qualificação dos recursos humanos, as instalações e os equipamentos serem adequados às mesmas.

5 — O serviço externo pode requerer que a autorização seja ampliada ou reduzida no que respeita a áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho, a sectores de actividade e a actividades de risco elevado.

Artigo 231.º

Requerimento de autorização de serviços externos

1 — O requerimento de autorização de serviços externos deve ser apresentado pelo respectivo titular ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O requerimento deve indicar a modalidade de serviço externo, as áreas de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde, os sectores de actividade, bem como, sendo caso disso, as actividades de risco elevado para que se pretende autorização, e conter os seguintes elementos:

- a) A identificação do requerente através do nome, estado civil, profissão e residência ou, consoante os casos, do nome e número de identificação de pessoa colectiva, ou ainda da designação da entidade da administração pública central, regional ou local ou de instituto público;
- b) O objecto social, se o requerente for pessoa colectiva;
- c) A localização da sede e dos seus estabelecimentos.

3 — O requerimento deve, ainda, ser acompanhado de:

- a) Cópia autenticada da respectiva escritura pública e das alterações e indicação da publicação no Diário da República, no caso de pessoa colectiva;
- b) Enumeração do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho, médico do trabalho e enfermeiro, consoante as actividades de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde para que se pretende autorização, com indicação da natureza dos respectivos vínculos e dos períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação;
- c) Enumeração de outros recursos humanos, com a indicação das qualificações, das funções, da natureza dos respectivos vínculos e dos períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação;
- d) Organograma funcional;
- e) Área geográfica em que se propõe exercer a actividade;
- f) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em estabelecimentos industriais e em estabelecimentos comerciais;
- g) Indicação das actividades ou funções para as quais se prevê o recurso a subcontratação;
- h) Memória descritiva e plantas das instalações;

- i) Inventário dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos seus estabelecimentos;
- j) Inventário dos utensílios e equipamentos a utilizar na avaliação das condições de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho, com indicação das respectivas características técnicas, marcas e modelos;
- k) Inventário dos equipamentos de protecção individual a utilizar em certas tarefas ou actividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respectivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;
- l) Manual de procedimentos no âmbito da gestão do serviço, nomeadamente sobre a política de qualidade, o planeamento das actividades e a política de subcontratação, bem como no âmbito dos procedimentos técnicos nas áreas de actividade para que se requer autorização, com referência aos diplomas aplicáveis, a guias de procedimentos de organismos internacionais reconhecidos, a códigos de boas práticas e a listas de verificação.

4 — Se for requerida autorização para determinadas actividades de risco elevado, o requerimento deve ser acompanhado de elementos comprovativos de que a qualificação dos recursos humanos e os utensílios e equipamentos são adequados às mesmas.

Artigo 232.º

Instrução e vistoria

1 — A direcção da instrução do procedimento de autorização de serviços externos compete ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O organismo que assegura a direcção da instrução remete à Direcção-Geral da Saúde cópia do requerimento e dos elementos que o acompanham, podendo esta solicitar àquele os elementos necessários à instrução do requerimento, bem como esclarecimentos ou informações complementares.

3 — O organismo que assegura a direcção da instrução pode solicitar ao requerente os elementos, esclarecimentos ou informações necessários.

4 — Depois de verificada a conformidade dos requisitos susceptíveis de apreciação documental, o organismo que assegura a direcção da instrução notifica o requerente para que indique um prazo, não superior a 30 dias, após o qual a vistoria é realizada.

5 — Mediante pedido fundamentado, o organismo que assegura a direcção da instrução pode prorrogar por mais 10 dias o prazo referido no número anterior.

6 — As instalações, bem como os equipamentos e utensílios referidos nas alíneas i), j) e l) do n.º 3 do artigo anterior, são objecto de vistoria realizada pelas entidades seguintes:

- a) A Direcção-Geral da Saúde e a Inspecção-Geral do Trabalho, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) A Direcção-Geral da Saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, em matéria de equipamentos de trabalho na sede e nos respectivos estabelecimentos e de equipamentos para avaliar as condições de saúde no trabalho;
- c) O organismo que assegura a direcção da instrução, no que respeita a condições de funcionamento do serviço na área da segurança e higiene no trabalho, em matéria de equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos respectivos estabelecimentos, de utensílios e equipamentos para a avaliação da segurança e higiene no trabalho e de equipamentos de protecção individual.

7 — As entidades referidas no número anterior elaboram os relatórios das vistorias no prazo de 15 dias.

Artigo 233.º

Elementos de apreciação

1 — O requerimento de autorização é objecto de apreciação tendo em conta os elementos referidos no n.º 3 do artigo 230.º, bem como a natureza jurídica e o objecto social do requerente, se for pessoa colectiva.

2 — Constituem elementos de apreciação no domínio dos recursos humanos:

- a) Técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as actividades das áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho para que se pede autorização;
- b) A natureza dos vínculos e os períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho, do médico do trabalho e enfermeiro, consoante as áreas para que se pretende autorização.

3 — Constituem elementos de apreciação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nas instalações do requerente:

- a) Conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho;
- b) Adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores que, em simultâneo, deles possam necessitar.

4 — Constituem elementos de apreciação no domínio dos equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho nos órgãos ou serviços, consoante o conteúdo do requerimento:

- a) Características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta os riscos potenciais dos sectores de actividade para que se pretende autorização;

b) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.

5 — Constituem elementos de apreciação no domínio da qualidade técnica dos procedimentos as especificações do manual referido na alínea m) do n.º 3 do artigo 231.º

Artigo 234.º

Alteração da autorização

1 — Ao requerimento de alteração da autorização, no que respeita a actividades de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho, a sectores de actividade em que são exercidas, ou a actividades de risco elevado em que o serviço pode ser prestado, é aplicável o disposto nos artigos anteriores, tendo em consideração apenas os elementos que devam ser modificados por causa da alteração.

2 — Há lugar a uma nova vistoria se os elementos modificados por causa da alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos nas alíneas i), j) e l) do n.º 3 do artigo 231.º

Artigo 235.º

Audiência do interessado

1 — Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, o organismo que assegura a direcção da instrução deve informá-lo, sendo caso disso, na audiência do interessado, da possibilidade de reduzir o pedido no que respeita a áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho e a sectores de actividade potencialmente abrangidos.

2 — No caso de o pedido abranger a actividade de saúde no trabalho, a informação ao requerente referida no número anterior efectua-se de harmonia com parecer prévio emitido pela Direcção-Geral da Saúde.

3 — Considera-se favorável o parecer que não for emitido no prazo de 15 dias a contar da data da sua solicitação pelo organismo que assegura a direcção da instrução.

Artigo 236.º

Pagamento de taxas

1 — Depois de definido o prazo após o qual a vistoria pode ser realizada, de acordo com os n.ºs 4 ou 5 do artigo 232.º, o organismo que assegura a direcção da instrução notifica o requerente para o pagamento prévio da taxa referente à vistoria.

2 — Após a instrução do procedimento de autorização ou para alteração desta, o organismo que assegura a direcção da instrução notifica o requerente, antes de apresentar o relatório com a proposta de decisão, para pagar a taxa devida pela apreciação do requerimento.

Artigo 237.º

Decisão

1 — A autorização do serviço externo, a sua alteração e revogação são decididas por despacho conjunto dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector da saúde.

2 — O procedimento relativo aos actos referidos no número anterior é regulado pelo Código do Procedimento Administrativo, considerando-se haver indeferimento tácito se o requerimento não tiver decisão final no prazo de 90 dias.

3 — A autorização deve especificar as áreas de segurança, higiene e saúde, os sectores de actividade e, se for caso disso, as actividades de risco elevado abrangidas.

DIVISÃO VI

Qualificação dos restantes serviços

Artigo 238.º

Qualificação

A organização dos serviços internos e dos serviços partilhados deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b) a e) do n.º 3 do artigo 230.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 242.º e 250.º

SUBSECÇÃO III

Funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

DIVISÃO I

Princípios gerais

Artigo 239.º

Objectivos

A acção dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho tem os seguintes objectivos:

- a) Estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas no artigo 273.º do Código;
- c) Informação e formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

Artigo 240.º

Actividades principais

1 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem realizar, nomeadamente, as seguintes actividades:

- a) Informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;
- c) Planeamento da prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades do órgão ou serviço, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
- d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
- e) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
- f) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e protecção;
- g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- h) Afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho;

- i) Análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no órgão ou serviço;
- k) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

3 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

- a) Resultados das avaliações dos riscos relativas aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho superior a três dias;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetidos pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a respectiva identificação;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4 — Se as actividades referidas nos números anteriores implicarem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis do órgão ou serviço, os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

DIVISÃO II

Segurança e higiene no trabalho

Artigo 241.º

Actividades técnicas

1 — As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnico-profissionais certificados pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos de legislação especial.

2 — Os profissionais referidos nos números anteriores exercem as respectivas actividades com autonomia técnica.

Artigo 242.º

Garantia mínima de funcionamento

1 — A actividade dos serviços de segurança e higiene deve ser assegurada regularmente no próprio órgão ou serviço, durante o tempo necessário.

2 – A afectação dos técnicos às actividades de segurança e higiene no trabalho é estabelecida nos seguintes termos:

- a) Em órgão ou serviço com um número igual ou inferior a 50 trabalhadores, 1 técnico;
- b) Em órgão ou serviço com um número superior a 50 trabalhadores, 2 técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.

3 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mediante parecer das autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior da actividade dos serviços de segurança e higiene em órgão ou serviço em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, justifiquem uma acção mais eficaz.

Artigo 243.º

Informação técnica

1 — A entidade empregadora pública deve fornecer aos serviços de segurança e higiene no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 — Os serviços de segurança e higiene no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultados, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança e higiene dos trabalhadores.

3 — As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

DIVISÃO III

Saúde no trabalho

Artigo 244.º

Vigilância da saúde

1 — A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2 — Nos órgãos ou serviços com mais de 200 trabalhadores, a responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico e ao enfermeiro do trabalho.

Artigo 245.º

Exames de saúde

1 — A entidade empregadora pública deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

3 — Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais no órgão ou serviço, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

5 — O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

Artigo 247.º

Ficha clínica

1 — As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2 — A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço no órgão ou serviço, a pedido deste, cópia da ficha clínica.

Artigo 248.º

Ficha de aptidão

1 — Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos do órgão ou serviço.

2 — Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 — A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

4 — Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve, ainda, comunicar tal facto ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

5 — O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 249.º

Informação técnica

O médico e o enfermeiro do trabalho têm acesso às informações referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 243.º, sujeitas a sigilo profissional nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 250.º

Garantia mínima de funcionamento

1 — O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência, e outros trabalhos que deva coordenar.

2 — O médico e o enfermeiro do trabalho devem conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores desenvolvendo para este efeito a actividade no órgão ou serviço, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

3 — Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de actividade por mês.

DIVISÃO IV

Acompanhamento e auditoria dos serviços externos

Artigo 251.º

Acompanhamento

Os serviços externos, com excepção dos serviços convencionados, devem comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou cessação do seu funcionamento, bem como quaisquer alterações que afectem a natureza jurídica e objecto social, localização da sede ou dos seus estabelecimentos, bem como os requisitos referidos no n.º3 do artigo 230.º, designadamente as que se reportem a:

- a) Diminuição do número ou da qualificação dos técnicos;
- b) Redução dos recursos técnicos necessários à avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) Aumento do recurso a subcontratação de serviços.

Artigo 252.º

Auditoria

1 — A capacidade dos serviços externos autorizados é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 3 do artigo 230.º, concretizados nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 233.º.

2 — A auditoria é realizada pelos serviços a seguir referidos, por sua iniciativa ou, sendo caso disso, na sequência das comunicações referidas no artigo anterior:

- a) A Direcção-Geral da Saúde e a Inspeção-Geral do Trabalho, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) A Direcção-Geral da Saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos e equipamentos para avaliar as condições de saúde;
- c) O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, em relação às condições de funcionamento do serviço na área da segurança e higiene no trabalho, nomeadamente o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos, equipamentos para a avaliação da segurança e higiene no trabalho e equipamentos de protecção individual, sem prejuízo das competências atribuídas por lei à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — As entidades referidas no número anterior, no desempenho das competências aí previstas, podem recorrer à contratação externa de serviços de técnicos especializados, atendendo à complexidade ou especialização técnica das tarefas a realizar.

4 — Tendo em consideração as alterações comunicadas nos termos do artigo anterior ou verificadas através de auditoria, ou a falta de requisitos essenciais ao funcionamento dos serviços externos, o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho promove a revogação da autorização ou a sua redução no que respeita a áreas de actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho ou a sectores de actividade.

SUBSECÇÃO IV

Informação e consulta e deveres dos trabalhadores

Artigo 253.º

Informação e consulta

A entidade empregadora pública, se não acolher o parecer dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, consultados nos termos das alíneas e), f) e g) do n.º 3 do artigo 275.º do Código, deve informá-los dos fundamentos:

- a) Do recurso a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Da designação dos trabalhadores responsáveis pelas actividades de primeiros-socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;
- c) Da designação do representante da entidade empregadora pública que acompanha a actividade dos serviços partilhados ou dos serviços externos;
- d) Da designação dos trabalhadores que prestam actividades de segurança e higiene no trabalho;
- e) Do recurso a serviços partilhados ou a serviços externos.

Artigo 254.º

Consulta

1 — Na consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nos termos do n.º 3 do artigo 275.º do Código, o respectivo parecer deve ser emitido no prazo de 15 dias ou em prazo superior fixado pela entidade empregadora pública atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

2 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que o parecer tenha sido entregue à entidade empregadora pública, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Artigo 255.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho e, em especial:

- a) Tomar conhecimento da informação prestada pela entidade empregadora pública sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho.

2 — Os titulares de cargos dirigentes e os chefes de equipas multidisciplinares devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

SUBSECÇÃO V

Disposições finais

Artigo 256.º

Médico do trabalho

1 — Considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos.

2 — Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem for reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções, nos termos de legislação especial.

3 — No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, a Direcção-Geral da Saúde pode autorizar outros licenciados em medicina a exercer as respectivas funções, os quais, no prazo de três anos a contar da respectiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 257.º

Comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho

1 — Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a entidade empregadora pública deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho os acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência.

2 — A comunicação prevista no número anterior deve ser acompanhada de informação, e respectivos registos, sobre todos os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

Artigo 258.º

Notificações

1 — A entidade empregadora pública deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho da modalidade adoptada para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde, bem como da sua alteração, nos 30 dias seguintes à verificação de qualquer dos factos.

2 — O modelo da notificação é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

3 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho remete à Direcção-Geral da Saúde a notificação prevista no n.º 1.

4 — A entidade empregadora pública deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no prazo de 30 dias a contar do início da actividade dos serviços externos, os seguintes elementos:

- a) Identificação completa da entidade prestadora dos serviços externos;
- b) O local ou locais da prestação do serviço;
- c) Data de início da actividade;
- d) Termo da actividade, quando tenha sido fixado;
- e) Identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
- f) Número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
- g) Número de horas mensais de afectação de pessoal ao órgão ou serviço;
- h) Actos excluídos do âmbito do contrato.

5 — A entidade empregadora pública deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no prazo de 30 dias a contar do início da actividade dos serviços partilhados, os elementos referidos no número anterior.

6 — As alterações aos elementos referidos nos n.ºs 4 e 5 devem ser comunicadas nos 30 dias subsequentes.

Artigo 259.º

Relatório de actividades

1 — A entidade empregadora pública deve elaborar, para cada um dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, um relatório anual da actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — O modelo do relatório é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

3 — O relatório deve ser apresentado, no mês de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, ao delegado concelhio de saúde e ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho da área de localização do estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada ou, se estes mudarem de localização durante o ano a que o relatório respeita, da área da sede da entidade empregadora pública.

4 — Se a entidade empregadora pública tiver mais de 10 trabalhadores, o relatório deve ser apresentado por meio informático.

5 — A entidade empregadora pública com até 10 trabalhadores pode apresentar o relatório por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

6 — Os elementos auxiliares necessários ao preenchimento do relatório são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

7 — O modelo de suporte de papel do relatório anual é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.

8 — O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho deve remeter cópias dos relatórios anuais ao serviço referido no n.º 6, para efeitos estatísticos.

Artigo 260.º

Documentação

A entidade empregadora pública deve manter à disposição das entidades com competência fiscalizadora a documentação relativa à realização das actividades a que se refere o artigo 240.º, durante cinco anos.

Artigo 261.º

Encargos

A entidade empregadora pública suporta os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde.

Artigo 262.º

Taxas

1 — Estão sujeitos a taxas os seguintes actos relativos à autorização ou avaliação da capacidade de serviços externos:

- a) Apreciação de requerimento de autorização ou alteração desta;
- b) Vistoria prévia à decisão do requerimento de autorização ou alteração desta;
- c) Auditoria de avaliação da capacidade do serviço externo realizada na sequência da comunicação referida no artigo 251.o ou por iniciativa dos serviços competentes se a autorização for reduzida ou revogada.

2 — As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, tendo em conta os tipos de actos, as áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho a que os mesmos respeitam e as actividades de risco elevado integradas nos sectores de actividade a que a autorização se refere.

Artigo 263.º

Produto das taxas

O produto das taxas referidas no artigo anterior reverte para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e para a Direcção-Geral da Saúde, na seguinte proporção:

- a) 70% para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e 30% para a Direcção-Geral da Saúde, no caso de vistoria ou apreciação de requerimento para autorização ou alteração desta, referente a serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou saúde no trabalho;
- b) 100% para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no caso de vistoria ou apreciação de requerimento para autorização ou alteração desta, referente a serviços de segurança e higiene no trabalho.

SECÇÃO IV

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 264.º

Âmbito

A presente secção regula o artigo 277.º do Código.

SUBSECÇÃO II

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 265.º

Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 266.º

Promoção da eleição

1 — Os trabalhadores ou o sindicato que tenha trabalhadores representados no órgão ou serviço promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — No caso do acto eleitoral ser promovido pelos trabalhadores, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço.

3 — Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do acto eleitoral.

Artigo 267.º

Publicidade

Após a recepção da comunicação prevista no artigo anterior:

- a) Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral procedem de imediato à publicação da comunicação no Boletim do Trabalho e Emprego;
- b) A entidade empregadora pública deve afixá-la de imediato em local apropriado no órgão ou serviço, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 268.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

- a) Um presidente: trabalhador com mais antiguidade no órgão ou serviço e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- b) Um secretário: trabalhador com menos antiguidade no órgão ou serviço, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de órgão ou serviço com menos de 50 trabalhadores;
- d) Um representante de cada lista.

2 — Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, procede-se a nova escolha de acordo com os critérios previstos no número anterior.

3 — O presidente, secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com a alínea c) do n.º 1 são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no Boletim do Trabalho e Emprego.

4 — Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.

5 — A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada à entidade empregadora pública no prazo de quarenta e oito horas, a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

Artigo 269.º

Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado no órgão ou serviço, o qual não pode ser inferior a cinco nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.

2 — Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

- a) Receber as listas de candidaturas;
- b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores do órgão ou serviço;
- c) Afixar as listas no órgão ou serviço;
- d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados no órgão ou serviço;
- e) Fixar o número e a localização das secções de voto;
- f) Realizar o apuramento global do acto eleitoral;
- g) Proclamar os resultados;
- h) Comunicar os resultados da eleição aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;
- i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

3 — A comissão eleitoral delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 270.º

Caderno eleitoral

1 — A entidade empregadora pública deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do órgão ou serviço e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, à data da marcação do acto eleitoral.

Artigo 271.º

Reclamações

1 — Os trabalhadores do órgão ou serviço podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no n.º 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.

2 — A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correcções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

Artigo 272.º

Listas

1 — As listas de candidaturas devem ser entregues, acompanhadas de declaração de aceitação dos respectivos trabalhadores, ao presidente da comissão eleitoral.

2 — A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos cinco dias seguintes ao termo do período de apresentação.

3 — Em caso de rejeição de admissibilidade de qualquer lista apresentada, os seus proponentes podem sanar os vícios existentes no prazo de quarenta e oito horas.

4 — Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 — As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, no órgão ou serviço, estabelecimento periférico e unidade orgânica desconcentrada.

Artigo 273.º

Boletins de voto e urnas

1 — Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do acto eleitoral.

2 — Os boletins de voto devem conter por ordem alfabética de admissão as listas concorrentes.

3 — As urnas devem ser providenciadas pela comissão eleitoral, devendo assegurar a segurança dos boletins.

Artigo 274.º

Secções de voto

1 — Em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.

2 — A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respectiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do artigo 268.º, e por um representante de cada lista, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

Artigo 275.º

Acto eleitoral

1 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

2 — A votação é efectuada no local e durante as horas de trabalho.

3 — A votação deve ter a duração mínima de três horas e máxima de cinco, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento, cinco dias antes da data do acto eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.

4 — No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados no órgão ou serviço, o acto eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, o acto eleitoral realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turno ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento em todos os estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

8 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

Artigo 276.º

Apuramento do acto eleitoral

1 — O apuramento do acto eleitoral deve realizar-se imediatamente após o encerramento das urnas.

2 — O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respectiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.

3 — O apuramento global do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 277.º

Acta

1 — A acta deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que se passar no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado.

2 — Os membros da comissão eleitoral e das mesas de voto aprovam, rubricam e assinam as respectivas actas.

3 — O documento previsto no n.º 8 do artigo 275.º deve ser anexo à acta da respectiva secção de voto.

Artigo 278.º

Publicidade do resultado da eleição

1 — A comissão eleitoral deve proceder à afixação dos elementos de identificação dos representantes eleitos, bem como da cópia da acta da respectiva eleição, durante 15 dias, a partir da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remetê-los, dentro do mesmo prazo, ao ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de direcção do órgão ou serviço.

2 — O ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e publica-o imediatamente no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 279.º

Início de actividades

Os representantes dos trabalhadores só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação da eleição no Boletim do Trabalho e Emprego.

SUBSECÇÃO III

Protecção dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 280.º

Crédito de horas

- 1 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
- 2 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.
- 3 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho deve avisar, por escrito, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 281.º

Faltas

- 1 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho 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 — As ausências a que se refere o número anterior 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.

3 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 282.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho 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 representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

3 — No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter 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 de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho 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 283.º

Protecção em caso de mudança de local de trabalho

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

SUBSECÇÃO IV

Direitos

Artigo 284.º

Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 — Os órgãos de direcção dos órgãos ou serviços devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 285.º

Reuniões com os órgãos de direcção do órgão ou serviço

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de direcção do órgão ou serviço para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 286.º

Exercício abusivo

1 — O exercício dos direitos por parte dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

2 — Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro visado mantém-se em funções, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

SUBSECÇÃO V

Informação e consulta

Artigo 288.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 289.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.

CAPÍTULO XXVII

Comissões de trabalhadores: constituição, estatutos e eleição

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 327.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 463.º do Código.

SECÇÃO II

Constituição e estatutos da comissão de trabalhadores

Artigo 328.º

Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

- 1 — Os trabalhadores deliberam a constituição e aprovam os estatutos da comissão de trabalhadores mediante votação.
- 2 — A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de direcção do órgão ou serviço.
- 3 — Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço, devendo ser neste publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 329.º

Estatutos

1 — A comissão de trabalhadores é regulada pelos seus estatutos, os quais devem prever, nomeadamente:

- a) A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral, de que tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, bem como apurar o resultado do mesmo, na parte não prevista no Código;
- b) O número, regras da eleição, na parte não prevista neste capítulo, e duração do mandato dos membros da comissão de trabalhadores, bem como modo de preenchimento das vagas dos respectivos membros;
- c) O funcionamento da comissão, resolvendo as questões relativas a empate de deliberações;
- d) A articulação da comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente;
- e) A forma de vinculação, a qual deve exigir a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas;
- f) O modo de financiamento das actividades da comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores do órgão ou serviço;
- g) O processo de alteração de estatutos.

2 — Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

Artigo 330.º

Capacidade

Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 331.º

Regulamento

- 1 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.
- 2 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 332.º

Caderno eleitoral

- 1 — A entidade empregadora pública deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do órgão ou serviço e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, à data da convocação da votação.

Artigo 333.º

Secções de voto

- 1 — Em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.
- 2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3 — Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4 — Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

Artigo 334.º

Votação

1 — A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do órgão ou serviço.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Nos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turno ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

Artigo 335.º

Acta

1 — De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.

2 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Artigo 336.º

Apuramento global

1 — O apuramento global da votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feito por uma comissão eleitoral.

2 — De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da comissão eleitoral, é por estes assinada e rubricada.

Artigo 337.º

Deliberação

1 — A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

2 — São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

3 — A validade da aprovação dos estatutos depende da aprovação da deliberação de constituir a comissão de trabalhadores.

Artigo 338.º

Publicidade do resultado da votação

A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respectiva acta no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de direcção do órgão ou serviço.

Artigo 339.º

Alteração dos estatutos

À alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO III

Eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 340.º

Regras gerais da eleição

1 — Os membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores do respectivo órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, por voto directo e secreto, e segundo o princípio de representação proporcional.

2 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de direcção do órgão ou serviço.

3 — Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores do órgão ou serviço ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10% dos trabalhadores do estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 — A eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 332.º a 336.º, com as necessárias adaptações.

5 — Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 341.º

Publicidade do resultado da eleição

À publicidade dos resultados da eleição é aplicável o disposto no artigo 338.º.

Artigo 342.º

Início de actividades

A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição na 2.ª Série do Diário da República.

Artigo 343.º

Duração dos mandatos

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

SECÇÃO IV

Constituição e estatutos da comissão coordenadora

Artigo 344.º

Constituição e estatutos

- 1 — A comissão coordenadora é constituída com a aprovação dos seus estatutos pelas comissões de trabalhadores que ela se destina a coordenar.
- 2 — Os estatutos da comissão coordenadora estão sujeitos ao disposto no n.º 1 do artigo 329.º, com as necessárias adaptações.
- 3 — As comissões de trabalhadores aprovam os estatutos da comissão coordenadora, por voto secreto de cada um dos seus membros, em reunião de que deve ser elaborada acta assinada por todos os presentes, a que deve ficar anexo o documento de registo dos votantes.
- 4 — A reunião referida no número anterior deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores que a comissão coordenadora se destina a coordenar.

Artigo 345.º

Número de membros

O número de membros da comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

Artigo 346.º

Duração dos mandatos

À duração do mandato dos membros das comissões coordenadoras aplica-se o disposto no artigo 343.º

Artigo 347.º

Participação das comissões de trabalhadores

1 — Os trabalhadores do órgão ou serviço deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição da comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 10% dos trabalhadores do órgão ou serviço.

2 — As deliberações referidas no número anterior são adoptadas por votação realizada nos termos dos artigos 328.º e 330.º a 336.º, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO V

Eleição da comissão coordenadora

Artigo 348.º

Eleição

1 — Os membros das comissões de trabalhadores aderentes elegem, de entre si, os membros da comissão coordenadora.

2 — A eleição deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores aderentes.

3 — A eleição é feita por listas, por voto directo e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional, em reunião de que deve ser elaborada acta assinada por todos os presentes, a que deve ficar anexo o documento de registo dos votantes.

4 — Cada lista concorrente deve ser subscrita por, no mínimo, 20% dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, sendo apresentada até cinco dias antes da votação.

Artigo 349.º

Início de funções

A comissão coordenadora só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos e dos resultados da eleição na 2.ª Série do Diário da República.

SECÇÃO VI

Registo e publicação

Artigo 350.º

Registo

1 — A comissão eleitoral referida no n.º 1 do artigo 336.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2 — A comissão eleitoral referida nos n.ºs 2 ou 5 do artigo 340.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da constituição da comissão coordenadora e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas da acta da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes.

4 — As comissões de trabalhadores que participaram na eleição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da acta da reunião e do documento de registo dos votantes.

5 — O ministério responsável pela área da Administração Pública regista, no prazo de 10 dias:

- a) A constituição da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, bem como a aprovação dos respectivos estatutos ou das suas alterações;
- b) A eleição dos membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora e publica a respectiva composição.

Artigo 351.º

Publicação

O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2.^a Série do Diário da República:

- a) Dos estatutos da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, ou das suas alterações;
- b) Da composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora.

Artigo 352.º

Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

1 – Após o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, o ministério responsável pela área da Administração Pública remete, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, cópias certificadas das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como a apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, ao magistrado do Ministério Público da área da sede do respectivo órgão ou serviço.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.

CAPÍTULO XXVIII

Direitos das comissões e subcomissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 353.º

Âmbito

O presente capítulo regula os n.ºs 1 e 2 do artigo 466.º do Código.

SECÇÃO II

Direitos em geral

Artigo 354.º

Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respectivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

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 355.º

Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pelo órgão ou serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação aos dirigentes dos respectivos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

SECÇÃO III

Informação e consulta

Artigo 356.º

Conteúdo do direito a informação

O direito a informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de actividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projectos de reorganização do órgão ou serviço.

Artigo 357.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos da entidade empregadora pública:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;

- d) [Não aplicável];
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;
- g) [Não aplicável];
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- i) [Não aplicável];
- j) [Não aplicável].

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 358.º

Prestação de informações

1 — Os membros das comissões e subcomissões devem requerer, por escrito, respectivamente, ao dirigente máximo ou 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 artigos anteriores.

2 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à recepção de informações nas reuniões previstas no artigo 355.º.

SECÇÃO IV

Exercício do controlo de gestão no órgão ou serviço

Artigo 359.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do respectivo órgão ou serviço.

Artigo 360.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, as comissões de trabalhadores podem:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto dos órgãos de direcção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do órgão ou serviço sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direcção e fiscalização do órgão ou serviço e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 361.º

Exclusões do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão não pode ser exercido em relação às seguintes actividades:

- a) Defesa nacional;
- b) Representação externa do Estado;
- c) Informações de segurança;
- d) Investigação criminal;
- e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- f) Inspecção.

2 — Excluem-se igualmente do controlo de gestão as actividades que envolvam, por via directa ou delegada, competências dos órgãos de soberania, bem como das assembleias regionais e dos governos regionais.

CAPÍTULO XXX

Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I

Actos eleitorais

Artigo 395.º-A

Âmbito

A presente secção regula o artigo 486.º-A do Código.

Artigo 395.º-B

Participação nos processos eleitorais

1 — Para a realização de assembleias constituintes de associações sindicais ou para efeitos de alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:

- a) Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, até ao limite de sete membros, pelo período máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
- b) Dispensa de serviço para os elementos efectivos e suplentes que integram as listas candidatas pelo período máximo de seis dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
- c) Dispensa de serviço para os membros da mesa, até ao limite de três ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três, por período não superior a um dia;
- d) Dispensa de serviço aos trabalhadores com direito de voto, pelo tempo necessário para o exercício do respectivo direito;

e) Dispensa de serviço aos trabalhadores que participem em actividades de fiscalização do acto eleitoral durante o período de votação e contagem dos votos.

2 — A pedido das associações sindicais ou das comissões promotoras da respectiva constituição, é permitida a instalação e funcionamento de mesas de voto nos locais de trabalho durante as horas de serviço.

3 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 não são imputadas noutros créditos previstos na lei.

4 — As dispensas de serviço previstas no n.º 1 são equiparadas a serviço efectivo, para todos os efeitos legais.

5 — O exercício dos direitos previstos no presente artigo só pode ser impedido com fundamento, expresso e por escrito, em grave prejuízo para a realização do interesse público.

Artigo 395.º-C

Formalidades

1 — A comunicação para a instalação e funcionamento das mesas de voto deve ser, por meios idóneos e seguros, apresentada ao dirigente máximo do órgão ou serviço com antecedência não inferior a 10 dias, e dela deve constar:

- a) A identificação do acto eleitoral;
- b) A indicação do local pretendido;
- c) A identificação dos membros da mesa ou substitutos;
- d) O período de funcionamento.

2 — A instalação e o funcionamento das mesas de voto consideram-se autorizados se nos três dias imediatos à apresentação da comunicação não for proferido despacho em contrário e notificado à associação sindical ou comissão promotora.

Artigo 395.º-D

Votação

- 1 — A votação decorre dentro do período normal de funcionamento do órgão ou serviço.
- 2 — O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços.

Artigo 395.º-E

Votação em local diferente

Os trabalhadores que devam votar em local diferente daquele em que exerçam funções só nele podem permanecer pelo tempo indispensável ao exercício do seu direito de voto.

Artigo 395.º-F

Extensão

No caso de consultas eleitorais estatutariamente previstas ou de outras respeitantes a interesses colectivos dos trabalhadores, designadamente congressos ou outras de idêntica natureza, podem ser concedidas facilidades aos trabalhadores, em termos a definir, caso a caso, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

SECÇÃO II

Reuniões de trabalhadores

Artigo 396.º

Âmbito

A presente secção regula o n.º 3 do artigo 497.º do Código.

Artigo 397.º

Convocação de reuniões de trabalhadores

1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 497.º do Código, as reuniões podem ser convocadas:

- a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical;
- b) Excepcionalmente, pelas associações sindicais ou os respectivos delegados.

2 — Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.

Artigo 398.º

Procedimento

1 — Os promotores das reuniões devem comunicar à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Após a recepção da comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, da proposta prevista no número anterior, a entidade empregadora pública deve pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram e as condições físicas das instalações o permitam, um local apropriado à realização das mesmas, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final dos n.ºs 1 e 2 do artigo 497.º do Código.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem no órgão ou serviço podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XXXI

Associações sindicais

Artigo 399.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 505.º do Código.

Artigo 400.º

Crédito de horas dos membros da direcção

1 — Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados – 1 membro;
- b) Associações sindicais com mais de 200 associados – 1 membro por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 50 membros.

2 — Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de direcção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:

- a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete – 1 membro por cada 200 associados ou fracção correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da direcção de cada estrutura;
- b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18 – 1 membro por cada 200 associados ou fracção correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 7 membros da direcção de cada estrutura.

3 — Da aplicação conjugada dos n.ºs 1 e 2 deve corrigir-se o resultado por forma a que não se verifique um número inferior a 1,5 do resultado da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1, considerando-se, para o efeito, que o limite máximo aí referido é de 100 membros.

4 — Quando as associações sindicais compreendam estruturas distritais no continente e estruturas nas regiões autónomas aplica-se-lhes o disposto na alínea b) do n.º 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de 2 estruturas.

5 — Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Município em que exercem funções entre 25 e 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;
- c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;
- e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados – 7 membros;
- g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados – 8 membros;

- h) Município em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados – 10 membros;
- i) Município em que exercem funções 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados – 12 membros.

6 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.

7 — A associação sindical deve comunicar a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da respectiva direcção, salvo se especificidade do ciclo de actividade justificar calendário diverso.

8 — A associação sindical deve comunicar aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direcção referidos nos números anteriores as datas e o número de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respectivas funções com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.

9 — O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na Administração directa ou indirecta do Estado, na Administração regional, na Administração autárquica ou em outra pessoa colectiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.ºs 1 a 3 e comunique tal facto à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.

10 — Os membros da direcção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas, aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.

11 — Os membros da direcção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação colectiva, sendo as respectivas remunerações asseguradas pela entidade empregadora pública cedente até ao seguinte número máximo de membros da direcção:

- a) 4 membros, no caso das confederações sindicais que representem pelo menos 5% do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- b) 2 membros por cada 10.000 associados ou fracção correspondente, pelo menos, a 5.000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;
- c) 1 membro quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente pelo menos 5% do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respectiva área.

12 — Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva de trabalhadores.

13 — A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, bem como entidade em que esta em razão da especificidade das carreiras delegue essa função, mantém actualizado mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos previstos nos números anteriores.

Artigo 401.º

Não cumulação de crédito de horas

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 402.º

Faltas

1 — Os membros da direcção referidos nos n.ºs 4 e 7 do artigo 400.º cuja identificação é comunicada ao à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, nos termos do n.ºs 5 e 7 do mesmo artigo, para além do crédito de horas, usufruem ainda do direito a faltas justificadas, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

2 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

Artigo 403.º

Suspensão do contrato

1 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical, previstas no artigo anterior, se prolongarem para além de um mês aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da direcção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela cumulação do crédito de horas.

CAPÍTULO XXXIII

Arbitragem necessária

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 406.º

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 572.º do Código.

SECÇÃO III

Designação de árbitros

Artigo 408.º

Escolha dos árbitros

1 — Para efeitos do n.º 4 do artigo 569.º do Código, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica às partes a escolha por sorteio do árbitro em falta ou, em sua substituição, a nomeação do árbitro pela parte faltosa.

2 — A comunicação referida no número anterior deve ser feita decorridas quarenta e oito horas após o sorteio.

Artigo 409.º

Escolha do terceiro árbitro

Para efeitos do n.º 4 do artigo 569.º do Código, os árbitros indicados comunicam a escolha do terceiro árbitro à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e às partes, no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 410.º

Sorteio de árbitros

1 — Para efeitos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 569.º do Código, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.

2 — O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.

3 — 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, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.

5 — A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.

6 — A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.

7 — A ordenação alfabética a que se refere o n.º 1 serve igualmente para a fixação sequencial de uma lista anual de árbitros, para eventual constituição do colégio arbitral previsto no n.º 3 do artigo 599.º do Código, correspondendo a cada mês do ano civil três árbitros, um dos trabalhadores, um das entidades empregadoras públicas e um presidente.

Artigo 411.º

Notificações e comunicações

As notificações e comunicações referidas nos artigos anteriores devem ser efectuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio electrónico.

SECÇÃO IV

Árbitros

Artigo 412.º

Listas de árbitros

1 — Para efeitos do artigo 570.º do Código, os árbitros que fazem parte das listas de árbitros devem assinar, perante o presidente do Conselho Económico e Social, um termo de aceitação.

2 — Após a assinatura dos termos de aceitação, as listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e publicadas na 2.ª Série do Diário da República.

Artigo 412.º-A

Constituição do tribunal arbitral

1 — O tribunal arbitral é declarado constituído pelo árbitro presidente depois de concluído o processo de nomeação dos árbitros, ao abrigo do artigo 569.º e, sendo o caso, do artigo 570.º do Código, e após a assinatura por cada um deles do termo de aceitação.

2 — Após a aceitação prevista no número anterior, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.

3 — Se o prazo referido no número anterior terminar no decurso de uma arbitragem, a renúncia do árbitro que nela participe só produz efeitos a partir do termo da mesma.

Artigo 413.º

Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral

1 — Qualquer árbitro deve ser substituído na composição do tribunal arbitral em caso de morte ou incapacidade.

2 — No caso previsto no número anterior aplicam-se as regras relativas à nomeação de árbitros.

Artigo 414.º

Substituição na lista de árbitros

1 — Qualquer árbitro deve ser substituído na respectiva lista em caso de morte, renúncia ou incapacidade permanente.

2 — O artigo anterior aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 415.º

Limitações de actividades

Os árbitros que tenham intervindo num processo de arbitragem ficam impedidos, nos dois anos subsequentes ao seu termo, de ser membros da direcção ou prestar actividade à associação sindical parte nesse processo ou de exercer funções em entidade empregadora pública que tenha interesse no processo de arbitragem.

Artigo 416.º

Sanção

A violação do disposto no número anterior determina a imediata substituição do árbitro na composição do tribunal arbitral e, sendo caso disso, na respectiva lista, bem como a impossibilidade de integrar tribunal arbitral ou qualquer lista de árbitros durante cinco anos e a devolução dos honorários recebidos.

Artigo 417.º

Competência do presidente do Conselho Económico e Social

Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir sobre a verificação de qualquer situação que implique a substituição de árbitro na composição do tribunal arbitral ou na lista de árbitros, bem como promover os actos necessários à respectiva substituição.

SECÇÃO V

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 418.º

Supletividade

1 — As partes podem acordar sobre as regras do processo da arbitragem, salvo no que se refere aos prazos previstos neste capítulo.

2 — O acordo referido no número anterior deve ser comunicado ao árbitro presidente até ao início da arbitragem.

3 — Na falta das regras previstas no n.º 1, aplicam-se os artigos 426.º a 432.º

Artigo 419.º

Presidente

1 — O processo arbitral é presidido pelo árbitro designado pelos árbitros nomeados pelas partes ou, na sua falta, pelo designado por sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes.

2 — Compete ao presidente do tribunal arbitral preparar o processo, dirigir a instrução e conduzir os trabalhos.

Artigo 420.º

Impedimento e suspeição

O requerimento de impedimento apresentado pelas partes, bem como o pedido de escusa é decidido pelo presidente do Conselho Económico e Social.

Artigo 421.º

Questões processuais

O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.

Artigo 422.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos neste capítulo suspendem-se aos sábados, domingos e feriados.

Artigo 423.º

Língua

Em todos os actos da arbitragem é utilizada a língua portuguesa.

Artigo 424.º

Dever de sigilo

Todas as pessoas que, pelo exercício das suas funções, tenham contacto com o processo de arbitragem ficam sujeitas ao dever de sigilo.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 425.º

Início da arbitragem

A arbitragem tem início nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente.

Artigo 426.º

Audição das partes

1 — Nas quarenta e oito horas seguintes ao início da arbitragem, o tribunal arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

2 — As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 427.º

Alegações escritas

1 — O tribunal arbitral deve enviar, no prazo de quarenta e oito horas, a cada uma das partes a posição escrita da contraparte e respectivos documentos, previstos no artigo anterior, fixando um prazo para que se pronuncie sobre estes.

2 — A posição de cada uma das partes deve ser acompanhada de todos os documentos probatórios.

3 — O prazo previsto no n.º 1 não pode ser inferior a cinco nem superior a 20 dias.

Artigo 428.º

Alegações orais

1 — O tribunal arbitral pode ainda decidir ouvir as partes, no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção das alegações escritas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o tribunal arbitral deve convocar as partes com a antecedência de quarenta e oito horas.

SUBSECÇÃO III

Tentativa de acordo

Artigo 429.º

Tentativa de acordo

Decorridas as alegações, o tribunal arbitral deve convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

Artigo 430.º

Redução ou extinção da arbitragem

1 — No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

2 — No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objecto da arbitragem, esta considera-se extinta.

SUBSECÇÃO IV

Instrução

Artigo 431.º

Instrução

1 — A prova admitida pela lei do processo civil pode ser produzida perante o tribunal arbitral por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer das partes, imediatamente após as alegações escritas.

2 — As partes podem assistir à produção de prova.

Artigo 432.º

Peritos

1 — O tribunal arbitral pode nomear um perito.

2 — As partes são ouvidas sobre a nomeação do perito, podendo sugerir quem deve realizar a diligência.

SUBSECÇÃO V

Decisão

Artigo 433.º

Decisão

1 — A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 429.º

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.

3 — Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.

SUBSECÇÃO VI

Apoio técnico e administrativo

Artigo 434.º

Apoio técnico

O tribunal arbitral pode requerer à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, aos demais órgãos e serviços e às partes a informação necessária de que disponham.

Artigo 435.º

Apoio administrativo

A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 436.º

Local

1 — A arbitragem realiza-se em local indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, só sendo permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.

2 — Compete ao ministério responsável pela área da Administração Pública a disponibilização de instalações para a realização da arbitragem sempre que se verifique indisponibilidade das instalações indicadas pelo presidente do Conselho Económico e Social.

Artigo 437.º

Honorários dos árbitros e peritos

Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, precedida de audição das confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 438.º

Encargos do processo

1 — Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 — Constituem encargos do processo:

- a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;
- b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.

3 — O disposto nos números anteriores e no artigo 437.º aplica-se com as devidas adaptações, aos processos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária sempre que o conciliador, o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes prevista no artigo 570.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XXXIV

Arbitragem dos serviços mínimos

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 439.º

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 599.º do Código.

SECÇÃO II

Designação de árbitros

Artigo 441.º

Constituição do colégio arbitral

1 — No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral nos termos do n.º 3 do artigo 599.º do Código, de tal notificando as partes e os árbitros.

2 — Para eventual constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.

3 — O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.

4 — 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, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

5 — Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.

6 — A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.

7 — A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.

SECÇÃO III

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 442.º

Impedimento e suspeição

1 — Sendo caso disso, as partes e os árbitros devem apresentar imediatamente após a comunicação prevista no artigo anterior o requerimento de impedimento e o pedido de escusa, respectivamente.

2 — A decisão do requerimento e do pedido previstos no número anterior compete ao presidente do Conselho Económico e Social.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 443.º

Início e desenvolvimento da arbitragem

A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.

Artigo 444.º

Audição das partes

1 — O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

2 — As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.

Artigo 445.º

Redução da arbitragem

No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.

Artigo 446.º

Peritos

O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.

SUBSECÇÃO III

Decisão

Artigo 447.º

Decisão

1 — A notificação da decisão é efectuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.

2 — No caso de o aviso prévio ser de cinco dias úteis, a notificação da decisão é efectuada até vinte quatro horas antes do início do período da greve.

Artigo 448.º

Designação dos trabalhadores

Na situação referida no n.º 2 do artigo anterior, os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 593.º do Código devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até doze horas antes do início do período de greve e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.

Artigo 449.º

Subsidiariedade

O regime geral previsto nos artigos 406.º a 438.º é subsidiariamente aplicável, com excepção do disposto nos artigos 418.º, 425.º, 426.º, 427.º, 428.º, 429.º e 431.º.

CAPÍTULO XL

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO II

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Artigo 494.º

Atribuições

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

Artigo 495.º

Composição

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem a seguinte composição:

- a) Dois representantes do ministério responsável pela área laboral, um dos quais preside;
- b) Um representante do ministro responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um representante do ministro responsável pela área da administração local;
- d) Um representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;

- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações de empregadores.

Artigo 496.º

Competências

1 — Compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

- a) [Revogada].
- b) [Revogada].
- c) [Revogada].
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;

- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2 — No exercício da sua competência a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

3 — As informações e os pareceres referidos no número anterior devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível.

Artigo 497.º

Deliberação

1 — A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3 — O presidente tem voto de qualidade.

Artigo 498.º

Recursos humanos e financeiros

1 — O apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP.

2 — Os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP.

Artigo 499.º

Regulamento de funcionamento

O regulamento de funcionamento da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego é aprovado por despacho conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.