

## **Projecto de Lei n.º 67/X**

### **Revoga o Código do Trabalho e Aprova uma Nova Legislação Laboral**

#### **Exposição de Motivos**

O Código do Trabalho aprovado pela maioria PSD/CDS-PP constitui um dos mais graves retrocessos sociais da história recente de Portugal. Representa um ataque sem precedentes aos direitos dos trabalhadores e encerra uma lógica de agravamento da exploração.

Eliminação do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, aumento da precariedade, prolongamento dos contratos a prazo, alargamento da mobilidade funcional e geográfica, flexibilidade dos horários de trabalho e penalização do trabalho nocturno, promoção dos despedimentos e da insegurança no trabalho, restrição inconstitucional do direito à greve na fixação de serviços máximos a pretexto de serviços mínimos, redução dos direitos e créditos de horas para a actividade sindical e das comissões de trabalhadores, eliminação dos direitos conquistados pelos trabalhadores na contratação colectiva com a instituição do processo coercivo da caducidade das convenções colectivas de trabalho, são algumas das principais malfeitorias que o Código do Trabalho contém.

Foi invocada a necessidade do Código para a dinamização da actividade económica, como se a actividade económica se desenvolvesse com menos direitos, precariedade, insegurança e ainda maior degradação das condições de vida. A realidade está à vista com a intensificação, desde que este está em vigor, das deslocalizações e falências e do aumento brutal do desemprego.

O desenvolvimento do país implica a aposta num perfil produtivo mais elevado, para o que é indispensável uma política de melhores salários, mais direitos, estabilidade nos vínculos laborais, formação mais elevada, tudo isto oposto à lógica do Código do Trabalho.

A aplicação do Código criou fortes bloqueios à contratação colectiva, com as organizações patronais a resistir à negociação e ao estabelecimento de acordos que salvaguardem os direitos dos trabalhadores, de modo a criar condições para a

caducidade dos contratos, ou na base da ameaça da caducidade a pressionar acordos desfavoráveis aos trabalhadores.

A concretização do direito à contratação colectiva exige que se restabeleça o equilíbrio da legislação laboral, destruído a favor das organizações patronais com a aprovação do Código do Trabalho.

O Código do Trabalho, com o seu carácter retrógrado, precisa de ser revogado e substituído por uma legislação voltada para o futuro.

O PCP já apresentou um Projecto de Lei que revoga aspectos prioritários, designadamente das disposições do Código e da sua regulamentação respeitantes à hierarquia das fontes do direito e à negociação colectiva, e que repõe o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, garante o direito à negociação colectiva e impede a caducidade dos instrumentos de regulação colectiva de trabalho. Tal Projecto de Lei visa prioritariamente dar resposta aos aspectos negativos do Código que têm incidência mais imediata.

Face à extensão de outras iniciativas legislativas e à conseqüente morosidade do processo de alteração ao Código do Trabalho, com o risco de caducidade efectiva de importantes convenções colectivas de trabalho, o PCP tomou a iniciativa de apresentar um Projecto de Lei que suspende as disposições do Código do Trabalho respeitantes à sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho até à decisão final sobre as alterações ao Código do Trabalho, evitando assim a criação de factos consumados.

Faltava a proposta de revogação do restante articulado.

### **Síntese do Projecto de Lei**

Com este Projecto de Lei o PCP completa as suas propostas de revogação do Código com a aprovação de uma Nova Legislação Laboral. Neste Projecto de Lei inserem-se:

- consagração dos direitos fundamentais das **comissões e subcomissões de trabalhadores, das suas comissões coordenadoras e das associações sindicais**, nomeadamente no que respeita ao crédito de horas dos seus membros, ao alargamento do conteúdo do direito à informação e das matérias objecto de parecer prévio e ao regime de faltas dos delegados sindicais;

- garantia da liberdade de organização dos sindicatos através da eliminação de normas que impunham formas de organização ou funcionamento;
- agilização do processo de constituição das comissões de trabalhadores e do seu funcionamento, nomeadamente pela diminuição do número de trabalhadores exigido para a deliberação de constituição da comissão, aprovação dos estatutos, sua eleição e destituição;
- alargamento aos delegados sindicais da protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, e extensão do regime especial da interposição de providência cautelar aos casos em que o trabalhador despedido seja membro de comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- instituição da possibilidade de constituição de subcomissões de trabalhadores em empresas com menos de 20 trabalhadores;
- alargamento do âmbito do controle de gestão e da participação dos trabalhadores nos órgãos de gestão das empresas do sector público;
- equiparação dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho a estrutura de representação colectiva;
- garantia do acesso das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores às tecnologias de informação de que a empresa disponha;
- introdução de requisitos mais rigorosos no regime de qualificação de informações confidenciais;
- reconhecimento expresso da capacidade judiciária activa e passiva das comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras;
- garantia efectiva de exercício do direito à **greve**, nomeadamente através da alteração do regime dos serviços mínimos e da concretização do princípio da proibição de substituição dos trabalhadores grevistas;
- restrição das possibilidades de **contratação a termo** através da fixação de um elenco taxativo dos seus fundamentos;
- incremento das possibilidades de conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, nomeadamente através:
  1. da redução dos prazos máximos de duração dos contratos a termo;
  2. do aumento da taxa social única em função do número de trabalhadores contratados a termo e da possibilidade da sua compensação com a conversão dos contratos a termo em contratos sem termo;

3. do aperfeiçoamento do mecanismo de preferência na admissão;
- exigência de especiais requisitos formais de validade da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e da rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador;
  - alteração do direito à **formação profissional** dos trabalhadores contratados a termo através da sua equiparação aos trabalhadores com contratos de trabalho sem termo;
  - eliminação da possibilidade de remição a dinheiro dos créditos de formação.
  - alteração do regime de acumulação dos créditos e sua utilização em formação da iniciativa do trabalhador;
  - definição do valor do salário mínimo nacional como limite máximo da bolsa a atribuir ao menor que passe a trabalhar em regime de tempo parcial por motivo de formação;
  - incremento da participação dos trabalhadores no diagnóstico das necessidades de qualificação e no plano de formação;
  - revalorização do conceito de **retribuição**, abrangendo toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tenha direito por força de contrato individual de trabalho;
  - garantia de um subsídio de montante não inferior a 25% da retribuição aos trabalhadores que prestem a sua actividade no regime de turnos;
  - alteração do regime de **cessação do contrato de trabalho**, nomeadamente:
    1. atribuindo exclusivamente ao trabalhador a decisão sobre a reintegração ou não na empresa em caso de despedimento ilícito;
    2. fixando em um mês por cada ano de trabalho a indemnização a que o trabalhador tem direito caso opte pela não reintegração na empresa;
    3. garantindo uma compensação de 3 dias por cada mês completo de vínculo laboral em caso de caducidade de contrato a termo certo que decorra de declaração da entidade patronal;
    4. prevendo a irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento, eliminando assim a presunção de aceitação do despedimento em caso de recebimento pelo trabalhador de qualquer importância pela cessação do contrato de trabalho;

5. eliminando a possibilidade de suspensão preventiva do trabalhador antes da notificação da nota de culpa;
  6. exigindo prova da garantia de pagamento dos créditos dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, sancionando a sua inexistência com a proibição do despedimento;
- desenvolvimento dos mecanismos de **protecção da maternidade e paternidade**, designadamente através do alargamento da licença por maternidade para 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente após o parto;
  - previsão de uma licença de 90 dias em caso de nado-morto e de uma licença especial para acompanhamento de criança prematura em caso de internamento;
  - atribuição ao pai do direito à licença especial para acompanhamento hospitalar em caso de morte ou incapacidade física da mãe;
  - garantia dos direitos da mãe e do pai com condições especiais de trabalho para assistência a menor com deficiência;
  - previsão de dois períodos diários de uma hora cada para amamentação;
  - garantia de impossibilidade de interrupção de licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado por conveniência da entidade patronal;
  - instituição de um mecanismo de protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de cessação de contrato de trabalho, mediante a exigência de parecer prévio de entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e previsão de especiais garantias em caso de trabalhadora com contrato de trabalho a termo;
  - aumento da indemnização em caso de despedimento ilícito de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante para o dobro do máximo previsto no regime geral;
  - alteração do regime de **duração e organização do tempo de trabalho**, nomeadamente:
    1. fazendo depender a adaptabilidade do horário de trabalho da redução do mesmo;
    2. diminuindo o limite máximo do período normal de trabalho semanal em caso de ser estabelecida a sua duração média;
    3. fixando o período de laboração entre as 7 e as 20 horas;

- reconhecimento do carácter excepcional do **trabalho nocturno** e sua fixação no período compreendido entre as 20 e as 7 horas;
- exigência de realização de um exame médico semestral ao trabalhador nocturno;
- reformulação do âmbito da **mobilidade** funcional, nomeadamente:
  1. prevendo o carácter acessório de outras funções que não as normalmente desempenhadas;
  2. proibindo a desvalorização profissional do trabalhador ou a diminuição da sua retribuição por esta via;
  3. atribuindo um direito a formação profissional não inferior a 20 horas na área das funções acessórias desenvolvidas;
  4. fazendo depender qualquer alteração ao regime legal da sua previsão em instrumento negocial de regulamentação colectiva do trabalho;
- limitação da possibilidade de deslocação temporária do local de trabalho aos casos em que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita;
- desenvolvimento do regime dos **direitos de personalidade**, garantindo os direitos dos trabalhadores no que respeita à reserva da intimidade da vida privada, à recolha de dados biométricos pela entidade patronal, à protecção de dados pessoais, à realização de testes e exames médicos e à confidencialidade de mensagens;
- desenvolvimento do conceito de assédio, alargando o seu âmbito;
- alargamento do âmbito da intervenção da Comissão Nacional de Protecção de Dados no que respeita ao regime dos direitos de personalidade;
- restrição da possibilidade de utilização de meios de vigilância à distância, proibindo-a sempre que se destine a controlar o desempenho profissional do trabalhador;
- desenvolvimento do direito de reserva e confidencialidade de mensagens de natureza pessoal e de carácter não profissional do trabalhador;
- previsão da obrigação de ressarcimento de prejuízos pela entidade patronal em caso de violação dos direitos de personalidade do trabalhador.

Face ao exposto, os Deputados abaixo assinados do Grupo Parlamentar do PCP apresentam, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o seguinte Projecto de Lei:

## **Artigo 1.º**

### **Objecto e âmbito**

1 – O presente diploma visa revogar a Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto – Lei de aprovação do Código do Trabalho –, todas as disposições constantes do diploma anexo – O Código do Trabalho – e adequar a Lei de regulamentação – a Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho – ao novo Código do Trabalho.

2 – O diploma resultante da revogação dos artigos 1.º e 4.º do Código do Trabalho e dos artigos 531.º a 581.º faz parte integrante da presente lei, inserindo-se os novos artigos 1.º e 4.º no Título I – Fontes e aplicação do Direito do Trabalho do Livro I – Parte Geral – do Código do Trabalho aprovado pela presente lei e os artigos respeitantes à contratação colectiva, com a numeração resultante da aprovação do presente diploma, no Subtítulo II – Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho – do Título III – Direito Colectivo – do Código.

3 – As alterações aos artigos 686.º e 687.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, relativas a contra-ordenações no âmbito do regime da contratação colectiva serão de igual modo integradas no Capítulo II do Livro II do Código do Trabalho.

4 – O Capítulo II – Associação de Empregadores passa a fazer parte de diploma autónomo, anexo ao Código do Trabalho, com os mesmos artigos renumerados, conforme diploma anexo.

## **Artigo 2.º**

### **Diploma preambular**

1 – Para além da revogação do artigo 15.º da lei de aprovação do Código do Trabalho operada por outro diploma, ficam ainda revogados, da mesma lei, os artigos 10.º, 11.º, 13.º e 14.º.

2 – A remissão do artigo 12.º do diploma preambular passa a ser feita para os artigos 606.º, 608.º e 609.º do Código do Trabalho.

**Artigo 3.º**  
**Função pública**

1 – Fica revogada a Lei n.º 23/2004 de 22 de Junho.

2 – Os artigos 5.º e 6.º do Diploma preambular do Código do Trabalho passam a ter a seguinte redacção:

**Artigo 5.º**  
**Funcionários e agentes**

São aplicáveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do Código do Trabalho:

- a) Artigos 36.º a 55.º, sobre igualdade e não discriminação;
- b) Artigos 56.º a 76.º, sobre protecção da maternidade e da paternidade;
- c) Artigos 558.º a 605.º, sobre constituição de comissões de trabalhadores;
- d) Artigos 739.º a 752.º, sobre o direito à greve.

**Artigo 6.º**  
**Trabalhadores de pessoas colectivas públicas**

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

**Artigo 4.º**  
**Fontes e aplicação do Direito do Trabalho**

1 – Ficam revogados os artigos 2.º, 3.º, 5.º a 9.º do Título I – Fontes e aplicação do Direito do Trabalho – do Livro I – Parte Geral – do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo revogados os artigos 11.º, 12.º e 13.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho



3 – O Livro I referido no n.º1 passa a ser integrado pelos artigos 1.º a 12.º, divididos em 2 Capítulos, sendo a redacção dos artigos referidos no número 1 e dos restantes artigos, a seguinte:

Livro I  
Parte Geral

Título I  
Fontes e aplicação do Direito do Trabalho

Artigo 2.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

- 1 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.
- 2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.
- 3 – As convenções colectivas podem ser:
  - a) Contratos colectivos – as convenções celebradas entre associações sindicais e associações patronais;
  - b) Acordos colectivos – as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de entidades patronais para diferentes empresas;
  - c) Acordos de empresa – as convenções subscritas por associações sindicais e uma entidade patronal para uma empresa ou estabelecimento.
- 4 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão, o regulamento de condições mínimas e a decisão de arbitragem obrigatória.

Artigo 3.º

Subsidiariedade

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

## Artigo 5.º

### Aplicação de disposições

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

## Artigo 6.º

### Lei aplicável ao contrato de trabalho

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

2 – Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.

3 – Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:

a) À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;

b) À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado.

4 – Os critérios enunciados no número anterior podem não ser atendidos quando, do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que se aplicará a respectiva lei.

5 – Sendo aplicável a lei de determinado Estado, por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato.

6 – Para efeito do disposto no número anterior deve ter-se em conta a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos.

7 – A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas deste Código, caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do n.º 2.

## Artigo 7.º

### Destacamento em território português

1 – O destacamento pressupõe que o trabalhador, contratado por uma entidade patronal estabelecida noutro Estado e enquanto durar o contrato de trabalho, preste a sua actividade em território português num estabelecimento da entidade patronal ou em execução de contrato celebrado entre a entidade patronal e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário.

2 – As normas deste Código são aplicáveis, com as limitações decorrentes do artigo seguinte, ao destacamento de trabalhadores para prestar trabalho em território português e que ocorra nas situações previstas na presente lei.

## Artigo 8.º

### Condições de trabalho

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

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

## Artigo 9.º

### Destacamento para outros Estados

O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, se prestar a sua actividade no território de outro Estado, tanto num estabelecimento da entidade patronal como em execução de contrato celebrado entre a entidade patronal e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário, enquanto durar o contrato de trabalho e sem prejuízo de regimes mais favoráveis constantes da lei aplicável à relação laboral ou previstos contratualmente, tem direito às condições de trabalho constantes do artigo anterior.

## Artigo 10.º

### Âmbito

O presente capítulo é aplicável ao destacamento de trabalhador para prestar trabalho em território português, efectuado por empresa estabelecida noutro Estado, que ocorra numa das seguintes situações:

- a) Em execução de contrato entre a entidade patronal que efectua o destacamento e o beneficiário que exerce actividade em território português, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquela entidade patronal;
- b) Em estabelecimento da mesma empresa, ou empresa de outra entidade patronal com a qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- c) Se o destacamento for efectuado por uma empresa de trabalho temporário ou empresa que coloque o trabalhador à disposição de um utilizador.

3 – O presente capítulo é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.

4 – O regime de destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha mercante.

Artigo 11.º  
Condições de trabalho

1 – A retribuição mínima prevista na alínea e) do artigo 8.º integra os subsídios ou abonos atribuídos aos trabalhadores por causa do destacamento, que não constituam reembolso de despesas efectivamente efectuadas, nomeadamente viagens, alojamento e alimentação.

2 – As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar, referidos nas alíneas d) e e) do artigo 8.º não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado, por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.

3 – O disposto no número anterior não abrange o destacamento em actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

Artigo 12.º  
Cooperação em matéria de informação

Compete à Inspecção – Geral do Trabalho:

a) Cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita a informações sobre destacamentos efectuados em situações referidas na alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais;

b) Prestar informações, a pedido de quem tenha legitimidade procedimental, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sobre as condições de trabalho referidas no artigo 8.º, constantes da lei e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional.

## **Artigo 5.º**

### **Contrato de trabalho – Disposições Gerais**

1 – Ficam revogados os artigos 10.º a 13.º da Secção I – Noção e âmbito – do Capítulo I – Disposições Gerais – do Título II – Contrato de trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 13.º a 16.º com a seguinte redacção:

#### **TÍTULO II**

##### **Contrato de trabalho**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições gerais**

#### **SECÇÃO I**

##### **Noção e âmbito**

#### **Artigo 13.º**

##### **Noção**

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

#### **Artigo 14.º**

##### **Regimes especiais**

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

#### **Artigo 15.º**

##### **Presunção**

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

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

**Artigo 16.º**  
**Contratos equiparados**

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

**Artigo 6.º**  
**Sujeitos**

1 – São revogados os artigos 14.º a 21.º da Secção II do Capítulo I do Título II – Livro I do Código do Trabalho aprovado pela Lei 99/2003 e os artigos 27.º a 29.º da Lei 35/2004 de 27 de Julho

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 17.º a 35.º, com a seguinte redacção

**SECÇÃO II**  
**Sujeitos**

## SUBSECÇÃO I

### Capacidade

#### Artigo 17.º

##### Princípio geral

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

## SUBSECÇÃO II

### Direitos Liberdades e Garantias do cidadão – trabalhador

#### Artigo 18.º

Garantia dos direitos liberdades e garantias do cidadão trabalhador no âmbito da empresa

1 – Com a constituição da relação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a respeitar a personalidade do trabalhador, garantindo – lhe o exercício dos atinentes direitos no âmbito da empresa.

2 – A entidade patronal obriga-se, outrossim, a fazer respeitar na empresa a personalidade do trabalhador, por parte de superiores hierárquicos, trabalhadores, colaboradores ou terceiros.

3 – Quaisquer restrições ao exercício dos direitos, liberdades e garantias do trabalhador no âmbito da empresa, têm de obedecer aos requisitos da proporcionalidade, necessidade e adequação, nos termos constitucionais.

#### Artigo 19.º

##### Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida ao trabalhador no âmbito da empresa a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, a exercer nos termos da Constituição e da presente lei.



## Artigo 20.º

### Reserva da intimidade da vida privada

1 – A recolha, pela entidade patronal, de dados pessoais do trabalhador, ou de candidato a emprego, é regulada pela lei de protecção dos dados pessoais, em tudo o que não for regulado especialmente na presente lei.

2 – À entidade patronal fica vedada a recolha e o tratamento de dados do candidato a emprego, ou de trabalhador, relativos à vida privada destes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde, incluindo os dados genéticos, e com as convicções políticas, ideológicas, filosóficas e religiosas, e ainda os relativos à filiação partidária, fé religiosa e origem racial ou étnica; fica especialmente vedada à entidade patronal, a recolha dos dados junto de anteriores entidades patronais do trabalhador ou de entidades com as quais o trabalhador tenha celebrado qualquer seguro, e o tratamento dos mesmos.

3 – O disposto nos números anteriores aplica-se a qualquer forma de recolha e tratamento, inclusive aos ficheiros manuais e aos dossiers.

4 – Os trabalhadores gozam dos direitos de informação, de acesso, de oposição previstos na Lei de Protecção de Dados Pessoais.

5 – Nos anúncios de ofertas de emprego, com a finalidade de permitir o exercício dos direitos referidos no número anterior, será obrigatoriamente indicada a identificação da entidade patronal e, quando o haja, do subcontratante na recolha e tratamento dos dados.

## Artigo 21.º

### Biometria

Fica vedada à entidade patronal, a utilização de dados biométricos para organização de ficheiros e dos acessos informáticos relativos aos trabalhadores e aos candidatos a emprego.

## Artigo 22.º

### Protecção de dados pessoais

1 – A entidade patronal apenas poderá exigir do candidato a emprego ou do trabalhador informações relativas às suas qualificações profissionais, nomeadamente sobre a sua

formação, o seu percurso e as perspectivas profissionais, com vista a determinar a capacidade daqueles para a execução do contrato de trabalho.

2 – Sempre que o candidato a emprego solicite esclarecimentos sobre a justificação de informação solicitada, a entidade patronal apresentará por escrito a fundamentação da recolha dos dados.

3 – A entidade patronal não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde, à saúde dos seus antecessores, ou da sua família, ou relativas ao estado de gravidez.

4 – A ilicitude na recolha de qualquer dado, retira ilicitude a qualquer informação inexacta prestada pelo trabalhador.

### Artigo 23.º

#### Integridade física e moral

1 – O trabalhador goza do direito à integridade física e moral, incumbindo à entidade patronal, no âmbito da empresa, garantir a inviolabilidade daquele direito.

2 – O assédio moral, bem como o assédio sexual, constituem formas de violação da integridade física e moral.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se assédio toda e qualquer conduta abusiva, manifestada em comportamentos, actos, palavras, gestos ou escritos, assumida pela entidade patronal ou seus representantes, superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, que vise atentar contra a dignidade ou a integridade física, psíquica ou moral do trabalhador, degradando as condições e o ambiente de trabalho.

### Artigo 24.º

#### Testes e exames médicos

1 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte, apenas são autorizados testes e exames médicos nas situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 – É permitida a realização de testes e exames médicos sempre que lei especial determine a sua necessidade para protecção e segurança de terceiros.

3 – A entidade patronal não pode, em circunstância alguma, e ainda que com o consentimento do trabalhador ou do candidato a emprego, exigir a realização de testes

de gravidez, de testes genéticos, de testes relativos a um eventual consumo de drogas ou abuso de outras substâncias, ou de testes destinados a estabelecer o perfil do candidato a emprego ou do trabalhador, nomeadamente testes psicológicos, testes de personalidade e testes baseados em questionários biológicos.

4 – O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade patronal se o trabalhador está ou não apto para desempenhar as tarefas a atribuir ou atribuídas.

5 – A aptidão não poderá ser avaliada em função de qualquer situação do candidato a emprego ou do trabalhador, de carácter temporário, que determine, para a entidade patronal, a obrigação de atribuir tarefas compatíveis com aquela situação.

6 – Sempre que se verifique a situação referida no número anterior, o médico informará o candidato a emprego ou o trabalhador dos danos que lhe poderão advir do exercício da sua actividade profissional nas tarefas a atribuir ou atribuídas.

## Artigo 25.º

### Meios de vigilância à distância

1 – A entidade patronal não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 – A utilização de meios de vigilância à distância no local de trabalho, só pode ser autorizada quando tiver por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens contra actos de terceiros, desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Os meios de vigilância sejam proporcionados às finalidades

b) A vigilância não individualize qualquer trabalhador ou grupo de trabalhadores

c) As mesmas finalidades não possam ser prosseguidas de outras formas.

3 – Em caso algum pode ser autorizada a utilização dos meios de vigilância referidos neste artigo nos espaços que não estejam integrados no processo de produção, utilizados pelos trabalhadores, exclusivamente, ou utilizados simultaneamente por estes e por terceiros.

## Artigo 26.º

### Autorização da Comissão Nacional da Protecção dos Dados

A autorização referida no artigo anterior é da competência da Comissão Nacional de Protecção dos Dados.

## Artigo 27.º

### Direito de informação

1 – A entidade patronal deve informar os trabalhadores de que foi requerida autorização para utilização dos meios de vigilância à distância, dos locais onde tais meios serão instalados, das finalidades prosseguidas por tal instalação, e de qual a entidade encarregada da instalação e gestão dos meios de vigilância; tal informação pode ser dada através da afixação da mesma nos locais de trabalho, por forma visível e inteligível.

2 – A mesma informação será dada pela entidade patronal à Comissão de Trabalhadores, à Comissão inter – sindical, aos representantes dos trabalhadores para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, e aos Sindicatos representativos dos trabalhadores.

3 – A entidade patronal colocará à disposição dos trabalhadores todo o dossier relativo à utilização dos meios de vigilância à distância, enviado à Comissão Nacional de Protecção de Dados, disponibilizando os meios técnicos necessários para verificação do funcionamento dos referidos meios.

## Artigo 28.º

### Impugnação da utilização dos meios de vigilância

1 – Qualquer trabalhador, ou qualquer dos organismos representativos referidos no número poderá impugnar a todo o tempo, junto da Comissão Nacional de Protecção de Dados, a utilização dos meios de vigilância à distância, ainda que a autorização para instalação dos mesmos tenha sido concedida,

2 – Se for impugnada a utilização dos meios de vigilância à distância, por qualquer trabalhador, este tem direito a ser assistido na impugnação por qualquer dos organismos referidos no número 2 do artigo anterior.

## Artigo 29.º

### Aviso sobre os meios de vigilância

1 – A entidade patronal é obrigada a manter nos locais de trabalho o aviso de que nos mesmos são utilizados meios de vigilância à distância, devendo informar individualmente o candidato a emprego e os trabalhadores admitidos, da utilização dos mesmos, da sua finalidade, dos locais da sua utilização, e demais características constantes da autorização concedida pela Comissão Nacional da Protecção de Dados.

2 – Os materiais de onde conste a recolha de dados obtida através dos meios de vigilância à distância serão destruídos no prazo de 30 dias a contar do dia da recolha.

## Artigo 30.º

### Relatório sobre os meios de vigilância

1 – Até ao dia 30 de Janeiro de cada ano, a entidade patronal deve apresentar na Comissão Nacional de Protecção de Dados, relatório sobre o funcionamento dos meios de vigilância, de onde conste, nomeadamente, as situações em que os mesmos asseguraram a protecção e segurança de pessoas e bens contra actos de terceiros.

2 – A Comissão Nacional de Protecção de Dados pode, a todo o tempo, revogar a autorização concedida, ou reduzi-la, fundamentando a deliberação.

## Artigo 31.º

### Confidencialidade de Mensagens

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

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

3 – O regulamento de utilização referido no n.º anterior não pode, em qualquer caso, conter normas que permitam o acesso da entidade patronal, por si, ou através de outrem

a) Ao conteúdo das mensagens do correio electrónico e ao registo dessas mesmas mensagens;

b) À informação sobre ficheiros diários consultados na Internet e ao registo dos acessos do trabalhador;

c) Aos números telefónicos marcados pelo trabalhador e ao conteúdo das conversações telefónicas, ainda que tais comunicações sejam apenas comunicações internas, e aos registos dos acessos dos trabalhadores às referidas comunicações telefónicas.

3 – Fica igualmente vedado à entidade patronal o acesso ao conteúdo de comunicações do trabalhador de natureza não profissional e de carácter pessoal, enviadas ou recebidas por outras formas, e ao registo das mesmas.

4 – O Regulamento referido no n.º 3 deste artigo deverá ser sujeito à autorização da Comissão Nacional da Protecção de Dados, seguindo-se os procedimentos referidos no artigo 28.º, com as devidas adaptações.

#### Artigo 32.º

##### Informação e rectificação

1 – Também com as devidas adaptações e na parte aplicável, o Regulamento de utilização fica sujeito às disposições do artigo 27.º.

2 – A Comissão Nacional de Protecção de Dados, poderá determinar a rectificação do Regulamento de Utilização, por forma a que, com os meios técnicos disponíveis, seja garantida a reserva e confidencialidade

#### Artigo 33.º

##### Isenção de responsabilidade

1 – A entidade patronal não poderá ser responsabilizado pelo conteúdo das mensagens referidas no artigo 31.º, desde que tenha cumprido o Regulamento de utilização.

2 – Das mensagens através de correio electrónico deverá constar expressamente que o conteúdo das mesmas é da exclusiva responsabilidade do seu autor.

3 – O incumprimento culposo do disposto no número anterior, constitui o trabalhador na responsabilidade de indemnizar a entidade patronal por prejuízos para ele ou para a empresa, ou para qualquer trabalhador, decorrentes do conteúdo das mensagens, sem prejuízo das disposições legais sobre responsabilidade civil e penal.

## Artigo 34.º

### Destruição dos dados recolhidos

Lei especial estabelecerá os prazos para a destruição dos dados recolhidos e tratados pela entidade patronal ou por subcontratante, e os trâmites que conduzam ao apagamento dos mesmos.

## Artigo 35.º

### Ressarcimento de prejuízos

A violação pela entidade patronal de qualquer das normas constantes na presente subsecção e das normas estabelecidas por lei especial visando a protecção dos direitos de personalidade dos trabalhadores, confere a estes o direito a serem ressarcidos pelos prejuízos decorrentes da violação, nos termos da lei geral.

## Artigo 7.º

### Igualdade e não discriminação

1 – Ficam revogados os artigos 22.º a 52.º das Subsecções III e IV da Secção II do Capítulo I do Título II – Livro I do Código do Trabalho, e os artigos 30.º a 40.º da Lei 35/2004 de 29 de Julho.

2 – As subsecções referidas no número anterior passam a ser integradas pelos artigos 36.º a 76.º com a seguinte redacção:

### SUBSECÇÃO III

#### Igualdade e não discriminação

### DIVISÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 36.º

### Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

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

2 – Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação matrimonial ou familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, território de origem, raça, origem étnica, língua, instrução, situação económica, origem, condição social, instrução, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical ou na exigência, pelo trabalhador da aplicação do princípio da igualdade de tratamento.

## Artigo 37.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, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, 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.

#### Artigo 38.º

##### Protecção contra actos de retaliação

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

2 – Presume-se abusivo 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 judicial contra entidade patronal.

#### Artigo 39.º

##### Proibição de discriminação

1 – A entidade patronal não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, em qualquer dos factores e condições previstos no artigo anterior.

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

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

#### Artigo 40.º

##### Dever de informação

A entidade patronal deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

## Artigo 41.º

### Medidas de acção positivas

Não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido, de natureza legislativa, destinadas a promover a igualdade relativamente aos trabalhadores e trabalhadoras vítimas de discriminação em função dos motivos referidos no artigo 36.º, beneficiando – os com o objectivo de corrigir uma situação factual de desigualdade

## Artigo 42.º

### Obrigação de indemnização

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

## DIVISÃO II

### Igualdade e não discriminação em função do sexo

## Artigo 43.º

### Acesso ao emprego, actividade profissional e formação

- 1 – Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.
- 2 – Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- 3 – O disposto nos números anteriores aplica-se ao recrutamento de trabalhadores através de convites endereçados para preenchimento de lugares.

Artigo 44.º  
Condições de trabalho

- 1 – É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.
- 2 – As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres.
- 3 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
- 4 – Não podem constituir fundamento das diferenciações retributivas, a que se refere o n.º 2 deste artigo do Código do Trabalho, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Artigo 45.º  
Formação e carreira profissionais

- 1 – Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional
- 2 – 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, responsáveis por famílias monoparentais ou que tiverem interrompido a sua actividade profissional por força de prestação de apoio à família.

Artigo 46.º  
Protecção do património genético

- 1 – São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.
- 2 – As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos e, de acordo com

esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.

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

#### Artigo 47.º

##### Promoção da igualdade

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

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir disposições que visem a promoção da igualdade de tratamento dos dois sexos, nomeadamente as medidas de discriminação positiva de carácter temporário, proporcionadas e adequadas à obtenção da igualdade.

#### Artigo 48.º

##### Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 – As disposições de estatutos das organizações representativas de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de empresa 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 39.º e no artigo 41.º deste 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 empresa que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, 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

#### Artigo 49.º

##### Indiciação de discriminação

1 – É indiciadora de prática discriminatória, nomeadamente, a verificação dos seguintes factos:

- a) A desproporção considerável entre a taxa de trabalhadores de um dos sexos ao serviço da entidade patronal e a taxa de trabalhadores do mesmo sexo existente no respectivo ramo de actividade.
- b) A desproporção considerável entre as taxas de trabalhadores de cada um dos sexos ocupando cargos de chefia;
- c) A atribuição a categorias profissionais directamente relacionadas com a actividade profissional da empresa, maioritariamente preenchidas por trabalhadores de um dos sexos, de níveis de retribuição inferiores aos de categorias profissionais apenas indirectamente relacionadas com aquela actividade.

#### Artigo 50.º

##### Registos

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

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de ofertas de emprego;
- c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) 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 III

### Conceitos

#### Artigo 51.º

##### Discriminação – conceitos

1 – Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 36.º n.º 2, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser, dado a outra pessoa em situação comparável.

2 – Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas em qualquer das situações, ou comportando qualquer dos factores referidos no artigo 36.º, comparativamente com outras pessoas.

#### Artigo 52.º

##### Trabalho igual e de valor igual – conceitos

Os conceitos de trabalho igual e de trabalho de valor igual, têm carácter puramente qualitativo e são aferidos, nomeadamente, pelos seguintes critérios:

- a) Trabalho igual: trabalho prestado à mesma entidade patronal quando são iguais ou de natureza objectivamente semelhante as tarefas desempenhadas;
- b) Trabalho de valor igual: trabalho prestado à mesma entidade patronal quando as tarefas desempenhadas, embora de diversa natureza, são consideradas equivalentes em resultado da aplicação de critérios objectivos de avaliação de funções, nomeadamente as condições de formação exigidas para o seu exercício e as condições de trabalho em que essas funções são desempenhadas.

#### Artigo 53.º

##### Conceito de retribuição

1 – Para efeito da determinação da aplicação do princípio da igualdade, considera-se retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em

dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuição por trabalho nocturno, trabalho suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

2 – A igualdade de retribuição implica que para trabalho igual ou de valor igual:

- a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

#### Divisão IV

#### Medidas procedimentais

#### Artigo 54.º

#### Ónus da prova

1 – Cabe a quem alegar discriminação indicar os elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação, incumbindo à entidade patronal provar que não houve violação do princípio da igualdade.

2 – Nomeadamente quanto à discriminação resultante da retribuição, a presunção da prática discriminatória pode resultar das retribuições médias dos trabalhadores, relativamente aos quais se alega a existência daquela.

3 – 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 39.º em matéria de ónus da prova

#### Artigo 55.º

#### Legitimidade para estar em juízo

1 – Sem prejuízo da legitimidade consagrada noutras disposições legais, as associações, organizações e outras entidades que representem os trabalhadores ou trabalhadoras vítimas de práticas discriminatórias, têm legitimidade para demandar judicialmente a entidade que incorra naquelas práticas, ainda que nenhum procedimento tenha sido movido pela pessoa discriminada.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, fica assegurada às associações, organizações e outras entidades referidas no n.º 1, a legitimidade para intervirem em processos judiciais, administrativos, penais ou contraordenacionais, em representação ou em apoio da parte demandante desde que esta a isso não se oponha.

#### Subsecção IV

#### Protecção da Maternidade e da Paternidade

#### Artigo 56.º

#### Maternidade e paternidade

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

2 – A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

#### Artigo 57.º

#### Definições

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

- a) Trabalhadora grávida – toda a trabalhadora que informe a entidade patronal do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera – toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- c) Trabalhadora lactante – toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade patronal do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.



## Artigo 58.º

### Licença por maternidade

1 – A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 150 dias consecutivos, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 – No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 – Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

5 – O disposto no número um é igualmente aplicável no caso de falecimento de nado – vivo.

6 – Em caso de nado – morto, a trabalhadora parturiente tem direito, imediatamente após o parto, a uma licença de 90 dias.

7 – Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o parto, nomeadamente quando se trate de crianças prematuras, a mãe tem direito a uma licença especial para acompanhamento da criança com duração igual à do internamento, suspendendo-se o decurso do prazo da licença de maternidade.

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

9 – Em caso de aborto a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

## Artigo 59.º

### Licença por paternidade

1 – O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 – O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 – No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

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

5 – A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe trabalhadora, confere ao pai o direito à licença especial para acompanhamento hospitalar prevista no n.º 7 do artigo anterior.

## Artigo 60.º

### Assistência a menor com deficiência

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

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

3 – As condições especiais referidas no n.º1 não determinam perda de quaisquer direitos, nomeadamente no que toca ao direito a férias, e à retribuição.

## Artigo 61.º

### Adopção

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

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

## Artigo 62.º

### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2 – A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, por dois períodos diários, de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

## Artigo 63.º

### Faltas para assistência a menores

1 – Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 – Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 – O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

#### Artigo 64.º

##### Faltas para assistência a netos

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

#### Artigo 65.º

##### Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto no artigo 63.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 66.º

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 – Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 – O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 – Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 – No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 – O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 – O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

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

8 – A licença não pode ser interrompida por conveniência da entidade patronal.

#### Artigo 67.º

##### Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 – O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 – À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

#### Artigo 68.º

##### Tempo de trabalho

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

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

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

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

## Artigo 69.º

### Trabalho suplementar

- 1 – A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
- 2 – O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 59.º

## Artigo 70.º

### Trabalho no período nocturno

- 1 – A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
  - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
  - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 2 – À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
- 3 – A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

## Artigo 71.º

### Reinserção profissional

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

## Artigo 72.º

### Protecção da segurança e saúde

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 – Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 – Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 – Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

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

6 – As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação especial.

## Artigo 73.º

### Regime das licenças, faltas e dispensas

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

a) Do gozo das licenças por maternidade, da licença para acompanhamento hospitalar prevista no artigo 58.º n.º 8 e em caso de aborto

b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos nos números 2 a 4 do artigo 59.º e das licenças para acompanhamento hospitalar previstas no número 5 do mesmo artigo.

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

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

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

## Artigo 74.º

### Protecção na cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal, ou por caducidade no caso de contratos a termo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

## Artigo 75.º

### Protecção no despedimento

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



2 – O parecer referido no artigo anterior deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

3 – Constitui nulidade insuprível a não solicitação pela entidade patronal do parecer referido no artigo anterior, cabendo a esta o ónus da prova de que tal requisito foi atempadamente cumprido.

4 – Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, ou se, apesar de solicitado, o mesmo não for atempadamente emitido, o despedimento só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 – Se o despedimento de trabalhadora, puérpera e lactante for declarado ilícito, para além do direito às prestações vencidas até à data do trânsito em julgado da decisão judicial, aquela tem direito a uma indemnização em dobro do máximo previsto no regime geral, ou à indemnização prevista em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no Livro II do presente diploma.

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

## Artigo 76.º

### Protecção nos contratos a termo

1 – A cessação do contrato de trabalho a termo certo e nos contratos de trabalho a termo incerto, promovida pela entidade patronal, com base na caducidade do contrato por verificação do termo, de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, salvo nos casos de contratos celebrados para substituição de trabalhadores, ou no caso de contratos celebrados para actividades sazonais.

2 – O pedido de parecer relativamente à caducidade do contrato de trabalho será apresentado, com cópia à trabalhadora, pelo menos com 30 dias de antecedência relativamente ao prazo legalmente estipulado para notificação àquela da caducidade do

contrato, e será acompanhado de cópia deste e dos mapas de quadro de pessoal nos últimos 24 meses

3 – A entidade a quem é solicitado o parecer poderá solicitar quaisquer outros elementos complementares e requerer a intervenção da Inspeção de Trabalho para apuramento de factos relevantes para a emissão do parecer.

4 – Do parecer emitido pela entidade referida no n.º1 deverá constar se a trabalhadora ocupa um posto de trabalho permanente e, no caso afirmativo, não poderá operar a caducidade, ainda que a contratação a prazo tenha sido celebrada ao abrigo de disposição legal que tal permita.

5 – O parecer será emitido com 15 dias de antecedência relativamente ao prazo legalmente estipulado para notificação à trabalhadora da caducidade do contrato, sendo de imediato notificado à entidade patronal e à trabalhadora

6 – Com as necessárias adaptações, e sem prejuízo das disposições especiais concernentes, aplicam-se à cessação do contrato prevista neste preceito, as disposições dos n.ºs 2, 4,5 e 6 do artigo anterior.

7 – A decisão judicial transitada em julgado que determine a procedência da caducidade impede que os prazos de duração do contrato entretanto decorridos operem a renovação do mesmo, aplicando-se à trabalhadora até àquela decisão, o regime dos contratos de trabalho a termo; aquela decisão não implica a nulidade do regime laboral pelo qual a trabalhadora fica abrangida enquanto tal decisão não for proferida.

### **Artigo 8.º**

#### **Trabalho de menores**

1 – Ficam revogados os artigos a 53.º a 70.º que integram a Subsecção V – Trabalho de Menores – da Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 77.º a 93.º com a seguinte redacção:

#### **SUBSECÇÃO V**

##### **Trabalho de menores**

#### **Artigo 77.º**

##### **Princípios gerais**

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

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

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 – A entidade patronal deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.

4 – A entidade patronal deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

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

#### Artigo 78.º

##### Formação profissional

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

2 – A entidade patronal deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

#### Artigo 79.º

##### Admissão ao trabalho

1 – Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

2 – A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3 – O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial.

4 – A entidade patronal deve comunicar à Inspecção – Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

#### Artigo 80.º

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 – Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo anterior, o menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se a entidade patronal assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que frequente ensino secundário ou superior e apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3 – A entidade patronal deve comunicar à Inspeção – Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

### Artigo 81.º

#### Formação e comunicação

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

### Artigo 82.º

#### Celebração do contrato de trabalho

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

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

3 – A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias, com aplicação do disposto no n.º1 do artigo 115.º

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

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

### Artigo 83.º

#### Garantias de protecção da saúde e educação

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

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

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

### Artigo 84.º

#### Direitos especiais do menor

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

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

2 – No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação

da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

#### Artigo 85.º

##### Limites máximos do período normal de trabalho

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

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

3 – No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

#### Artigo 86.º

##### Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

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

#### Artigo 87.º

##### Trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

#### Artigo 88.º

##### Trabalho no período nocturno

1 – É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

- 2 – O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
- 3 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em sectores de actividade específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.
- 4 – O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, incluindo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas, sempre que tal se justifique por motivos objectivos, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que lhe seja concedido um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte ou no mais próximo possível.
- 5 – Nos casos dos n.os 3 e 4, o menor deve ser vigiado por um adulto durante a prestação do trabalho nocturno, se essa vigilância for necessária para protecção da sua segurança ou saúde.
- 6 – O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.
- 7 – Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

#### Artigo 89.º

##### Intervalo de descanso

- 1 – O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.
- 2 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida uma duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.



## Artigo 90.º

### Descanso diário

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

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

3 – Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivos objectivos, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes:

a) Para efectuar trabalhos nos sectores do turismo, hotelaria, restauração, em hospitais e outros estabelecimentos de saúde e em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia;

b) Na medida do necessário para assegurar os intervalos de descanso do período normal de trabalho diário.

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

a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;

b) Numa empresa familiar e desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

## Artigo 91.º

### Descanso semanal

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

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

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

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

#### Artigo 92.º

##### Descanso semanal em caso de pluriemprego

1 – Se o menor trabalhar para várias entidade patronais, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:

- a) A entidade patronal, antes da admissão, da existência de outro emprego e da duração do trabalho e descansos semanais correspondentes;
- b) Cada uma das entidades patronais, da duração do trabalho e descansos semanais praticados ao serviço dos outros.

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

#### Artigo 93.º

##### Participação de menores em espectáculos e outras actividades

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

### **Artigo 9.º**

#### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

1 – Ficam revogados os artigos 71.º e 72.º que integram a Subsecção VI da Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 94.º e 95.º com a seguinte redacção:

#### **SUBSECÇÃO VI**

##### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

#### **Artigo 94.º**

##### **Princípio geral**

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

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

3 – Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e das entidade patronais.

#### **Artigo 95.º**

##### **Legislação complementar**

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

## **Artigo 10.º**

### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

- 1 – Ficam revogados os artigos 73.º a 78.º que integram a Subsecção VII da Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.
- 2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 96.º a 101.º, com a seguinte redacção:

### **SUBSECÇÃO VII**

#### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

### **Artigo 96.º**

#### **Igualdade de tratamento**

- 1 – O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.
- 2 – O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade patronal na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.
- 3 – O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade patronal na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

### **Artigo 97.º**

#### **Medidas de acção positiva da entidade patronal**

- 1 – A entidade patronal deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal.
- 2 – O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção da entidade patronal na realização dos objectivos referidos no número anterior.

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

#### Artigo 98.º

##### Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

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

#### Artigo 99.º

##### Trabalho suplementar

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

#### Artigo 100.º

##### Trabalho no período nocturno

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

#### Artigo 101.º

##### Medidas de protecção

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

**Artigo 11.º**  
**Trabalhador – estudante**

- 1 – Ficam revogados os artigos 79.º a 85.º que integram a Subsecção VIII da Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.
- 2 – Ficam de igual modo revogados os artigos 147.º a 156.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.
- 3 – A Subsecção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 102.º a 117.º, com a seguinte redacção, incluídos nas Divisões seguintes:

Subsecção VI  
Trabalhador – estudante

Divisão I  
Princípios Gerais

Artigo 102.º  
Noção

- 1 – Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós – graduação, em instituição de ensino.
- 2 – A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 103.º  
Concessão do estatuto de trabalhador – estudante

- 1 – Para poder beneficiar do regime previsto na presente lei, o trabalhador – estudante deve comprovar perante A entidade patronal a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.
- 2 – Para efeitos do n.º 2 do artigo anterior, o trabalhador deve comprovar:
  - a) Perante a entidade patronal, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social ou que se encontra numa das situações previstas no artigo 17.º do diploma preambular.

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 facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença prolongada, acidente ou doença profissional, gravidez, gozo de licença de maternidade ou cumprimento de obrigações legais.

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 104.º

##### Efeitos profissionais da valorização escolar

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

#### Artigo 105.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 nos artigos 109.º e 111.º se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento da empresa, fixa-se, por acordo entre a entidade patronal, 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 patronal decide fundamentadamente, informando por escrito o trabalhador interessado.

#### Artigo 106.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 107.º

##### Cumulação de regimes

O trabalhador – estudante não pode cumular perante o estabelecimento de ensino e a entidade patronal os benefícios conferidos no Código do Trabalho 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.



## Artigo 108.º

### Cessação de direitos

1 – Os direitos conferidos ao trabalhador – estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e licenças, previstos nos artigos 109.º, 116.º e 117.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 do Trabalho e neste capítulo, pode ao trabalhador – estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

## Divisão II

### Horário de Trabalho

## Artigo 109.º

### Horário de trabalho e turnos

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

2 – Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador – estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos do artigo seguinte

## Artigo 110.º

### Período de trabalho

O período normal de trabalho de um trabalhador – estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se prestado por casos de força maior.

#### Artigo 111.º

##### Dispensa de trabalho

1 – 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 e inferior a trinta e oito horas – dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas – dispensa até seis horas semanais.

3 – A entidade patronal 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 112.º

##### Trabalho suplementar e adaptabilidade

1 – Ao trabalhador – estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem exigida a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, durante o ano lectivo.

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 suplementar, o descanso compensatório previsto no artigo 262.º é, pelo menos, igual ao número de horas de trabalho suplementar prestado.

#### Artigo 113.º

##### Regime de turnos

1 – O trabalhador – estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo 108.º, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2 – Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

#### Divisão III

##### Provas de avaliação

#### Artigo 114.º

##### Prestação de provas de avaliação

O trabalhador – estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 115.º

##### Ausências justificadas

1 – Para os efeitos previstos no artigo anterior, o trabalhador – estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, 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 retribuídas, 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.

#### Divisão IV Férias e Licenças

##### Artigo 116.º Princípios Gerais

1 – O trabalhador – estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela entidade patronal.

2 – O trabalhador – estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista no artigo seguinte

##### Artigo 117.º Marcação de férias e licenças

1 – O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 – O trabalhador – estudante tem direito a gozar quinze dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

3 – O trabalhador – estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, 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 12.º**

#### **Trabalhador – estrangeiro**

1 – Ficam revogados os artigos 86.º a 90.º da Subsecção IX da Secção II do Capítulo I do Título II do Contrato de Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo, revogados os artigos 157.º, 158.º e 159.º da Lei 35/2004 de 29 de Julho.

3 – A Subsecção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 118.º a 124.º, com a seguinte redacção:

### **SUBSECÇÃO IX**

#### **Trabalhador estrangeiro**

### **Artigo 118.º**

#### **Âmbito**

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

### **Artigo 119.º**

#### **Igualdade de tratamento**

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

#### Artigo 120.º

##### Formalidades gerais

1 – O contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território português, para além de revestir a forma escrita, deve cumprir as formalidades reguladas no artigo seguinte.

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

#### Artigo 121.º

##### Formalidades específicas

1 – Para efeitos do previsto no artigo anterior, o contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis para a celebração do contrato a termo previstas na presente lei, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade da entidade patronal;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local, horário de trabalho e período normal de trabalho, diário e semanal;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

2 – Para efeitos do n.º 1 do artigo 120.º, 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 – O contrato de trabalho deve ser elaborado em triplicado, entregando a entidade patronal um exemplar ao trabalhador.

4 – O exemplar do contrato que ficar com a entidade patronal deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

#### Artigo 122.º

##### Deveres de comunicação

1 – A celebração ou cessação de contratos de trabalho a que se refere esta subsecção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, nos termos do artigo seguinte.

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

#### Artigo 123.º

##### Comunicação da celebração e da cessação

1 – Para efeitos do previsto no artigo anterior, antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, a entidade patronal deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspeção – Geral do Trabalho.

2 – A comunicação deve ser acompanhada de um exemplar do contrato de trabalho, que fica arquivado no serviço competente.

3 – Verificando-se a cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal deve comunicar, por escrito, esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspeção – Geral do Trabalho.

#### Artigo 124.º

##### Apátridas

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

#### **Artigo 13.º**

##### **Empresas**

1 – Ficam revogados os artigos 91.º e 92.º da Subsecção X da Secção II do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 125.º e 126.º, com a seguinte redacção:

#### Subsecção X

#### Empresas

#### Artigo 125.º

#### Tipos de empresas

1 – Considera-se:

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

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

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

#### Artigo 126.º

#### Pluralidade de entidade patronais

1 – Na relação contratual de trabalho, haverá pluralidade de entidades patronais sempre que, directa ou indirectamente, sejam várias as entidades patronais beneficiárias da prestação de trabalho.

2 – Tem-se por verificada a situação prevista no número anterior sempre que entre a empresa directamente beneficiária da prestação de trabalho e outras empresas, exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou sempre que independentemente da natureza societária, as empresas disponham de estruturas organizativas comuns.



3 – O preceituado nos números anteriores aplica-se aos casos em que, iniciando-se a relação contratual apenas com 1 entidade patronal, venha a ocorrer qualquer das situações previstas nos números anteriores.

4 – Nas situações referidas nos números anteriores, todas as entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorrem do contrato de trabalho.

5 – Cessando, na vigência da relação contratual, a situação referida nos números 1, 2 e 3, aplicam-se àquela relação as normas respeitantes à transmissão da empresa ou estabelecimento, salvo nos casos de insolvência de qualquer das entidades patronais, caso em que o trabalhador tem o direito de optar pela entidade patronal ou entidades patronais relativamente às quais passa a ficar vinculado.

6 – Sendo celebrado por escrito o contrato de trabalho com várias entidades patronais, do mesmo deverá constar:

- a) A actividade a que o trabalhador se obriga, o local de trabalho, o horário de trabalho e o período normal de trabalho diário e semanal;
- b) A identificação de todas as entidades patronais;
- c) A entidade patronal que representa todas as demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

7 – Cessando os pressupostos referidos nos números 1 e 2 do presente artigo e nos casos do número anterior, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado à entidade patronal a que se refere a alínea c) do número anterior, salvo acordo em contrário e salvo se, por motivo respeitante a essa entidade patronal, nomeadamente no caso de insolvência, se mostrar inviável a continuação da relação contratual, caso em que o trabalhador poderá optar pela entidade patronal, ou entidades patronais, a que fica vinculado.

8 – Nos casos de pluralidade de entidades patronais não podem ter aplicação entre as mesmas as disposições relativas à cedência de trabalhadores.

#### **Artigo 14.º**

##### **Formação do contrato, período experimental e objecto**

1 – Ficam revogados os artigos 93.º a 113.º que integram as Secções III, IV e V do Código do Trabalho.

2 – As secções referidas no número anterior passam a ser integradas pelos artigos 127.º a 147.º, com a seguinte redacção e na forma seguinte:

### SECÇÃO III

#### Formação do contrato

#### SUBSECÇÃO I

##### Negociação

##### Artigo 127.º

##### Culpa na formação do contrato

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

#### SUBSECÇÃO II

##### Contrato – promessa

##### Artigo 128.º

##### Promessa de contrato de trabalho

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

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

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

#### SUBSECÇÃO III

##### Contrato de adesão

## Artigo 129.º

### Contrato de trabalho de adesão

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

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

## Artigo 130.º

### Cláusulas contratuais gerais

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

## SUBSECÇÃO IV

### Informação

## Artigo 131.º

### Dever de informação

A entidade patronal tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

## Artigo 132.º

### Objecto do dever de informação

1 – A entidade patronal deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio da entidade patronal;
  - c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
  - f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade patronal e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
  - i) O horário de trabalho e o período normal de trabalho, diário e semanal;
  - j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.
- 2 – A entidade patronal deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.
- 3 – A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

### Artigo 133.º

#### Meio de informação

- 1 – A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pela entidade patronal.
- 2 – Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 do artigo anterior.
- 3 – O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato – promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.
- 4 – Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.
- 5 – A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

## Artigo 134.º

### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

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

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

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

## Artigo 135.º

### Informação sobre alterações

1 – Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 131.º e no n.º 1 do artigo anterior, a entidade patronal deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

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

## SUBSECÇÃO V

### Forma

## Artigo 136.º

### Regra geral

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

## Artigo 137.º

### Forma escrita

1 – Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:

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

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

## SECÇÃO IV

### Período experimental

## Artigo 138.º

### Noção

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

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

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

## Artigo 139.º

### Denúncia

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

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

#### Artigo 140.º

##### Contagem do período experimental

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

#### Artigo 141.º

##### Contratos por tempo indeterminado

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

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de confiança técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Artigo 142.º

##### Contratos a termo

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

- a) Trinta dias para contratos de duração superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior ou igual a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração não vier a ser superior àqueles limites.

#### Artigo 143.º

##### Contratos em comissão de serviço

- 1 – Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
- 2 – O período experimental não pode, nestes casos, exceder 30 ou 60 dias, consoante tenha uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

#### Artigo 144.º

##### Redução e exclusão

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

### SECÇÃO V

#### Objecto

#### Artigo 145.º

##### Objecto do contrato de trabalho

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

#### Artigo 146.º

##### Autonomia técnica



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

#### Artigo 147.º

##### Título profissional

1 – Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 – Se posteriormente à celebração do contrato, por decisão que já não admite recurso, a carteira profissional ou título com valor legal equivalente vier a ser retirado ao trabalhador, o contrato caduca logo que as partes disso sejam notificadas pela entidade competente.

3 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de outras sanções previstas na lei.

#### Artigo 15.º

##### Invalidez do contrato

1 – Ficam revogados os artigos 114.º a 118.º da Secção VI do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 148.º a 152.º, com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO VI

##### Invalidez do contrato de trabalho

#### Artigo 148.º

##### Invalidez parcial do contrato

1 – A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

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

#### Artigo 149.º

##### Efeitos da invalidade do contrato

1 – O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.

2 – Aos actos modificativos inválidos do contrato de trabalho aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afectem as garantias do trabalhador.

#### Artigo 150.º

##### Invalidade e cessação do contrato

1 – Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.

2 – Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 533.º e 543.º, respectivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.

3 – À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 439.º ou no artigo 448.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.

4 – A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

#### Artigo 151.º

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

1 – Se o contrato tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei, à ordem pública ou ofensiva dos bons costumes, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do

Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social todas as vantagens auferidas decorrentes do contrato de trabalho.

2 – A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.

#### Artigo 152.º

##### Convalidação do contrato

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

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

#### Artigo 16.º

##### Direitos, Deveres e Garantias das Partes

1 – Ficam revogados os artigos 119.º a 126.º da Secção VII do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo, revogados os artigos 161.º a 169.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

3 – A Secção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 153.º a 178.º com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO VII

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 153.º

##### Princípio geral

1 – A entidade patronal e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

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

#### Artigo 154.º

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade patronal deve:

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

#### Artigo 155.º

##### Deveres do trabalhador

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

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

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

#### Artigo 156.º

#### Garantias do trabalhador

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador.
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade patronal ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## SUBSECÇÃO II

### Formação profissional

#### Divisão I

#### Orientações Gerais e Objectivos

#### Artigo 157.º

#### Princípio geral

- 1 – A entidade patronal deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2 – O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 – Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Artigo 158.º

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

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

#### Artigo 159.º

##### Formação contínua

1 - No âmbito do sistema de formação profissional, compete à entidade patronal:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela entidade patronal;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores de cada empresa.

3 - Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 35 horas anuais de formação certificada.

4 - As horas de formação certificada a que se referem os números 2 e 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade da entidade patronal por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 - Após cada ano de trabalho sem que tenha sido garantida a formação certificada, o trabalhador pode frequentar formação profissional à sua escolha financiada integralmente pela entidade patronal.

6 - A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 - A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com a respectiva entidade patronal, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 - O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

## Divisão II

### Formação a cargo da entidade patronal



## Artigo 160.º

### Qualificação inicial dos jovens

1 – A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2 – A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada nos artigos seguintes.

## Artigo 161.º

### Habilitação de menor sem escolaridade obrigatória ou qualificação profissional

1 – O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do n.º 1 do artigo 80.º, deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;
- c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmem as habilitações em falta.

2 – A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto nos artigos seguintes.

## Artigo 162.º

### Caracterização da formação do menor

1 – A formação destina-se a conferir ao menor níveis crescentes de escolaridade ou de qualificação profissional.

2 – A formação é estruturada com base na modalidade existente e mais ajustada aos perfis de entrada e saída do menor.

3 – O perfil de formação mais adequado ao menor que não se integre nas modalidades existentes, nos termos da presente secção, deve ser aprovado pelos ministros responsáveis pela educação e pela área laboral.

4 – No caso de as actividades desenvolvidas terem perfis de formação validados pelo sistema de certificação profissional, a formação deve seguir esses perfis.

5 – A formação tem uma duração total não inferior a mil horas, devendo desenvolver-se por fases com duração entre duzentas e trezentas horas por trimestre.

6 – Se o menor, sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, frequentar uma formação que confira qualificação profissional e uma progressão escolar não equivalente à escolaridade obrigatória, deve frequentar uma formação complementar que titule a escolaridade obrigatória.

#### Artigo 163.º

##### Formação prática acompanhada por tutor

1 – A experiência decorrente de contrato de trabalho, acompanhada por tutor, integra o processo formativo e pode ser capitalizada como formação prática em contexto de trabalho, dispensando esta componente de formação nas ofertas que a contemplem.

2 – O tutor é indicado pela entidade patronal, mediante parecer favorável da entidade formadora, e é responsável por promover a articulação entre a experiência decorrente do contrato de trabalho e a formação.

#### Artigo 164.º

##### Modalidades de execução da formação

1 – A entidade patronal deve optar por uma das seguintes modalidades de execução da formação:

- a) Formação assegurada pela própria entidade patronal;
- b) Formação assegurada pelo IEFP.

2 – A entidade patronal deve comunicar a sua decisão ao IEFP, ao menor e aos seus representantes legais, no prazo de cinco dias úteis a contar da celebração do contrato de trabalho.

3 – A entidade patronal e o IEFP podem assegurar a execução da formação pelos seus meios ou através de entidade formadora acreditada, pública ou privada.

4 – Quando a entidade patronal optar por assegurar a formação, de acordo com a alínea a) do n.º 1, deve ainda comunicar ao IEFP a identificação da entidade formadora que escolher.

#### Artigo 165.º

##### Execução da formação assegurada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional

1 – O IEFP, se lhe competir assegurar a execução da formação, deve, com o acordo da entidade patronal, apresentar uma resposta formativa adequada à inserção profissional do menor, gerida por aquele ou por uma entidade formadora acreditada.

2 – Os itinerários de formação devem ser desenvolvidos, na medida do possível, em articulação com outras entidades, designadamente escolas, associações empresariais, associações sindicais ou de entidades patronais e associações de âmbito local ou regional, mediante protocolos, de modo a permitir o melhor aproveitamento dos recursos humanos, das estruturas físicas e dos equipamentos.

3 – Se a formação não for gerida pelo IEFP, este pode abrir candidaturas a pedidos de financiamento de entidades formadoras externas, devidamente acreditadas, designadamente as previstas no número anterior.

4 – A formação deve iniciar-se no prazo de dois meses a contar da celebração do contrato de trabalho, do acordo de formação ou da recepção da comunicação prevista no n.º 2 do artigo anterior.

5 – Se a entidade patronal não assegurar a execução da formação, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 164.º, a duração do contrato de trabalho deve permitir realizar no primeiro quadrimestre um tempo de formação de, no mínimo, duzentas horas, incluindo módulos certificados e capitalizáveis para uma formação qualificante e certificada.

6 – Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer motivo, antes de concluída a formação, o IEFP assegura a conclusão da mesma, nas condições aplicáveis à nova situação do menor.

#### Artigo 166.º

##### Apoios à entidade patronal

1 – A entidade patronal tem o direito de ser compensado dos custos com a formação do menor mediante:

a) Uma compensação no valor de 40% do montante correspondente à retribuição do menor e outras prestações que constituam base de incidência da taxa social única, incluindo a totalidade do subsídio de refeição, referentes à duração total da formação, com o limite máximo de 50% da retribuição prevista para a respectiva actividade na regulamentação colectiva aplicável ou, na sua falta, da retribuição mínima mensal garantida;

b) Uma compensação financeira, nos termos aplicáveis ao sistema de aprendizagem, quando haja envolvimento de trabalhadores seus como tutores na formação prática em contexto de trabalho.

2 – A entidade patronal tem, ainda, prioridade:

a) No acesso a apoios públicos para a formação qualificante do menor, quando lhe competir assegurar a sua execução, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 164.º;

b) No acesso à formação contínua dos seus trabalhadores e à formação específica pedagógica dos tutores no quadro da formação de formadores.

3 – A compensação referida na alínea a) do n.º 1 é revista em função da actualização de qualquer dos valores previstos, sendo paga pelo IEFP durante o período de duração da formação, em prestações certas mensais e após a apresentação de documentos justificativos dos encargos à delegação regional da área da sede da entidade patronal.

4 – O IEFP concede apoio técnico e financeiro para a realização da formação profissional às entidades que apresentem pedidos de financiamento nos termos do n.º 3 do artigo 165.º, tendo em conta as normas comunitárias e nacionais aplicáveis ao Fundo Social Europeu, mediante acordo entre a entidade formadora e o IEFP, cujo modelo e conteúdo são definidos por este.

#### Artigo 167.º

##### Bolsa para compensação da perda de retribuição

1 – A bolsa para compensação da perda de retribuição, prevista no n.º 2 do artigo 84.º, concedida ao menor que se encontre em qualquer das situações referidas no n.º 1 do artigo 161.º e passe a trabalhar a tempo parcial, rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 – A bolsa é concedida ao menor durante o período de frequência da modalidade de educação, formação ou ambas.

3 – Se o período referido no número anterior for superior a um ano, a bolsa é renovada se o menor tiver aproveitamento na modalidade de educação, formação ou ambas, que frequentar.

4 – O montante mensal da bolsa é igual ao montante da retribuição que o menor deixar de auferir, tendo como limite máximo o valor da retribuição mínima mensal garantida.

5 – A bolsa é paga mensalmente pelo IEFP.

#### Artigo 168.º

##### Requerimento para concessão da bolsa

1 – O requerimento da bolsa, dirigido ao IEFP, deve ser entregue no centro de emprego da área do local de trabalho do menor, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Declaração da entidade patronal de que o menor foi admitido para trabalhar a tempo completo e passou a tempo parcial, com indicação da data do início deste regime, bem como das horas semanais de trabalho normal e das retribuições mensais a tempo inteiro e a tempo parcial;

b) Certificado de matrícula em qualquer modalidade de educação ou formação referida no n.º 1 do artigo 161.º com indicação da respectiva duração, ou declaração da entidade patronal se a formação for assegurada por este;

c) Cópia da declaração de rendimentos para efeitos do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares dos progenitores ou adoptantes do menor relativa ao ano anterior;

d) Indicação dos montantes de prestações sociais compensatórias da perda ou inexistência de rendimentos, concedidas no âmbito dos regimes de protecção social a membros do agregado familiar do menor e relativos ao ano anterior, ou declaração da sua inexistência;

e) Nas situações em que o menor for tributado autonomamente, nos termos da legislação fiscal, consideram-se os rendimentos próprios e os do respectivo agregado familiar, sendo este o definido na legislação reguladora do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares.

2 – O menor que frequentar uma modalidade de formação que seja directamente assegurada pelo IEFP deve mencionar esse facto no requerimento, sendo dispensada a prova da frequência.

3 – Se o menor, no caso de ser tributado autonomamente, ou o agregado familiar a que pertença, for legalmente dispensado de apresentar a declaração relativa aos rendimentos

do ano anterior, deve mencionar essa situação no requerimento e declarar os rendimentos desse ano auferidos por si ou pelo agregado familiar, respectivamente.

4 – Para a determinação do montante da bolsa, consideram-se os rendimentos constantes da declaração referida na alínea c) do n.º 1 ou no número anterior e as prestações sociais referidas na alínea d) do n.º 1.

#### Artigo 169.º

##### Acompanhamento

1 – O acompanhamento da aplicação do regime estabelecido nos artigos 160.º e seguintes, compete:

a) Ao nível do continente, a uma comissão de acompanhamento, constituída por três representantes do ministério responsável pela área laboral, sendo um deles o director do Departamento de Formação Profissional do IEFP, que preside, dois representantes do ministério responsável pela educação e um representante de cada um dos parceiros sociais representados na Comissão Permanente de Concertação Social, que deve apresentar anualmente um relatório àqueles ministérios;

b) Ao nível regional, às delegações regionais do IEFP e às direcções regionais de educação, que devem apresentar anualmente um relatório à comissão de acompanhamento.

2 – O acompanhamento individualizado do cumprimento do disposto no presente capítulo sobre a execução da formação é feito com base em modelo simplificado aprovado pelo IEFP.

#### Artigo 170.º

##### Direito individual à formação

1 – O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 – No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 – O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a entidade patronal está adstrito, através da formação contínua.

### Artigo 171.º

#### Mínimo de horas anuais de formação

- 1 – A entidade patronal deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.
- 2 – A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pela entidade patronal ou através de entidade formadora acreditada.

### Artigo 172.º

#### Conteúdo da formação

- 1 – A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pela entidade patronal.
- 2 – Sendo fixada pela entidade patronal, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

### Artigo 173.º

#### Plano de formação

- 1 – A entidade patronal deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.
- 2 – O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e horário de realização das acções.
- 3 – Os elementos referidos no número anterior, que o plano de formação não possa desde logo especificar, devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível.
- 4 – O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.

### Artigo 174.º

#### Relatório anual da formação contínua

1 – A entidade patronal deve elaborar um relatório anual sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva actividade, acções realizadas, seus objectivos e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2 – O modelo de relatório de formação profissional é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

#### Artigo 175.º

##### Informação e consulta

1 – A entidade patronal deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

2 – Os trabalhadores, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias.

3 – A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais podem emitir parecer sobre o relatório anual da formação contínua, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 – Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à entidade patronal, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

#### Artigo 176.º

##### Crédito de horas para formação contínua

1 – O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela entidade patronal por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa e a expensas da entidade patronal, mediante comunicação à entidade patronal com a antecedência mínima de 10 dias.



- 2 – Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.
- 3 – Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.
- 4 – O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.
- 5 – O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 177.º

##### Envio e arquivo do relatório da formação contínua

- 1 – O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção – Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.
- 2 – O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.
- 3 – No caso de pequena, média ou grande empresa, a entidade patronal deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.
- 4 – Os elementos necessários ao preenchimento do relatório da formação contínua são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.
- 5 – O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional – Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
- 6 – A entidade patronal deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.

#### Artigo 178.º

##### Formação nos contratos a termo

1 – A entidade patronal deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2 – O trabalhador contratado a termo tem direito a um número mínimo de 35 horas de formação certificada por cada ano completo de duração do contrato, sendo calculado em proporção nos casos em que a duração deste seja inferior ou superior a um ano.

3 – A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pela entidade patronal.

4 – Sendo fixada pela entidade patronal, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5 – O incumprimento do disposto nos n.os 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

### **Artigo 17.º**

#### **Cláusulas acessórias**

1 – Ficam revogados os artigos 127.º a 148.º que integram a Secção VIII do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 179.º a 199.º, com a seguinte redacção:

#### **SECÇÃO VIII**

##### **Cláusulas acessórias**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Condição e termo**

#### **Artigo 179.º**

##### **Condição e termo suspensivos**

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

## Artigo 180.º

### Termo resolutivo

Ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos das subsecções seguintes, que podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho,

## SUBSECÇÃO II

### Termo resolutivo

## DIVISÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 181.º

### Admissibilidade do contrato

1 – O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, transitórias e objectivamente definidas pela entidade patronal.

2 – O contrato a termo só é admitido nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade patronal;

3 – O âmbito de aplicação dos casos previstos nas alíneas a) a f) do n.º 2 poderão ser restringidos mediante convenção colectiva de trabalho.

#### Artigo 182.º

##### Justificação do termo

1 – A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade patronal.

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

#### Artigo 183.º

##### Formalidades

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

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

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

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

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

#### Artigo 184.º

##### Contratos sucessivos

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

2 – Exceptua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea c) do número 2 do artigo 181.º.

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

#### Artigo 185.º

##### Cessaç o por m tuo acordo

1 – Do acordo de cessação de contrato de trabalho a termo deverá constar a certificação por duas testemunhas de que o mesmo foi subscrito pelas partes, na sua presença e na data do mesmo constante.

2 – O incumprimento da formalidade prevista no número anterior determina a nulidade de acordo, a qual apenas poderá ser invocada pelo trabalhador.

#### Artigo 186.º

##### Rescis o pelo trabalhador

1 – O documento de rescisão do contrato de trabalho deve conter expressamente a data de assinatura, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 do artigo anterior.

2 – O incumprimento da formalidade do número anterior determina a anulabilidade da rescisão, a qual apenas poderá ser invocada pelo trabalhador.

#### Artigo 187.º

##### Informa es

1 – A entidade patronal deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias  teis,   comiss o de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associa o sindical,  

respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 – A entidade patronal deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção – Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3 – A entidade patronal deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 – A entidade patronal deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

#### Artigo 188.º

##### Obrigações sociais

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

#### Artigo 189.º

##### Preferência na admissão

1 – Durante o contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a entidade patronal proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 – Sempre que pretenda proceder a recrutamento externo, havendo na empresa trabalhadores contratados a termo, a entidade patronal comunicará o facto à Comissão de Trabalhadores e aos organismos representativos de trabalhadores existentes na empresa, e na sua falta à Associação Sindical representativa das actividades em que se verifique a existência da contratação a termo, para que se pronunciem no prazo de 5 dias úteis, sobre se verifica o direito previsto no número anterior.

3 – A violação do disposto no número 1 obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.

4 – Constitui presunção da existência de direito de preferência, a emissão de parecer, nos termos do n.º2, indicando que tal direito se verifica.

5 – Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no presente artigo e à entidade patronal a prova do cumprimento do disposto nos números anteriores.

#### Artigo 190.º

##### Igualdade de tratamento

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

2 – As razões objectivas referidas no número anterior só podem justificar tratamento diferenciado se expressamente constarem de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 191.º

##### Taxa social única

1 – A taxa social única é aumentada relativamente à entidade patronal em função do número de trabalhadores contratados a termo na empresa e da respectiva duração dos seus contratos de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 – A parcela da taxa social única a cargo de entidade patronal, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo seja igual ou superior a 10%, é aumentada, relativamente a todos esses trabalhadores, em 1% a partir do início do segundo ano da duração do contrato.

3 – A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no número anterior é calculada com base nos números médios do total de trabalhadores contratados a termo e do total de trabalhadores da empresa, relativos ao mês precedente.

#### Artigo 192.º

##### Compensação do aumento da taxa social única

1 – No caso de trabalhador contratado a termo cujo contrato passe a sem termo, a entidade patronal tem direito a compensar o aumento da parcela da taxa social única

com uma redução, relativamente a esse trabalhador, igual em percentagem e período do aumento ocorrido nos termos do artigo anterior.

2 – A redução referida no número anterior não é cumulável com qualquer outra redução da parcela da taxa social única a cargo da entidade patronal e relativa ao mesmo trabalhador.

## DIVISÃO II

### Termo certo

#### Artigo 193.º

##### Duração

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 181.º, o contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo, em qualquer caso, exceder os três anos incluindo renovações.

2 – O contrato a termo certo não pode ser renovado mais de duas vezes.

3 – A segunda renovação do contrato não pode ter uma duração inferior a dezoito meses

4 – A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos no caso previsto da alínea e) do n.º2 do artigo 181.º.

#### Artigo 194.º

##### Renovação do contrato

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

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

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

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

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

#### Artigo 195.º

##### Contrato sem termo



O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o artigo 193.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Artigo 196.º

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

- 1 – O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º2 do artigo 181.º.
- 2 – Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
- 3 – Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### DIVISÃO III

##### Termo incerto

#### Artigo 197.º

##### Admissibilidade

Sem prejuízo do previsto no número do artigo 181.º, só é admitido a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- d) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade patronal.

## Artigo 198.º

### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.

## Artigo 199.º

### Contrato sem termo

1 – Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data de produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 10 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

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

## Artigo 18.º

### Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

1 – Ficam revogados os artigos 146.º a 148.º que integram a Subsecção III da Secção VII do Capítulo I do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 200.º a 203.º, com a seguinte redacção:

### SUBSECÇÃO III

#### Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

## Artigo 200.º

### Pacto de exclusividade

São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho ou dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam regimes de exclusividade de prestação de trabalho a uma entidade patronal.

#### Artigo 201.º

##### Pacto de não concorrência

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

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

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

3 – Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito da entidade patronal, pode o trabalhador optar entre a desvinculação à cláusula de não concorrência e a elevação do montante referido na alínea c) do número anterior até ao equivalente à retribuição devida no momento da cessação do contrato.

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

#### Artigo 202.º

##### Pacto de permanência

1 – É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos,

como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pela entidade patronal na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

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

3 – Para efeitos da restituição das importâncias despendidas com formação profissional prevista no n.º 1, ter-se-á em consideração somente os custos directos da formação ministrada, comprovadamente assumidos pela entidade patronal.

#### Artigo 203.º

##### Limitação de liberdade de trabalho

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

#### **Artigo 19.º**

##### **Prestação do trabalho – Local de trabalho**

1 – Ficam revogados os artigos 149.º a 154.º das Secções I e II do Capítulo II do Título II do Livro I do Código do Trabalho.

2 – As Secções referidas no número anterior passam a ser integradas pelos artigos 204.º a 208.º com a seguinte redacção:

#### CAPÍTULO II

##### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 204.º

##### Princípio geral

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

#### Artigo 205.º

##### Poder de direcção

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

#### Artigo 206.º

##### Funções desempenhadas

- 1 – O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à categoria para a qual foi contratado.
- 2 – A entidade patronal deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da categoria para a qual foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

#### Artigo 207.º

##### Regulamento interno de empresa

- 1 – A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
- 2 – Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores, quando exista.
- 3 – A entidade patronal deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando – o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
- 4 – O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção – Geral do Trabalho para registo e depósito.
- 5 – A elaboração de regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Artigo 208.º

##### Noção

1 – A noção de local de trabalho é definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 – A fixação do local de trabalho, constante de contrato de trabalho, deverá respeitar os parâmetros definidos no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 – Na ausência de definição por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, a fixação do local de trabalho circunscrever-se-á ao local geográfico da prestação habitual do trabalho.

#### **Artigo 20.º**

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

1 – Ficam revogados os artigos 155.º a 179.º da Secção III do Capítulo II do Título II do Livro I do Código do Trabalho.

2 – Ficam de igual modo revogados os artigos 179.º a 182.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

3 – A Secção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 209.º a 236.º, com a seguinte redacção.

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Noções e princípios gerais

#### Artigo 209.º

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no artigo seguinte.

#### Artigo 210.º

##### Interrupções e intervalos

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

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

#### Artigo 211.º

##### Período de descanso

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

#### Artigo 212.º

##### Período normal de trabalho

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

### Artigo 213.º

#### Horário de trabalho

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

### Artigo 214.º

#### Período de funcionamento

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

### Artigo 215.º

#### Ritmo de trabalho

- 1 – A entidade patronal que pretenda organizar a actividade laboral segundo um certo ritmo deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.
- 2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem conter, a indicação do número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos nos dois anos anteriores, ou a mera indicação da frequência dos mesmos, com vista à adopção de medidas legislativas de prevenção dos infortúnios laborais, nos sectores abrangidos pela regulamentação colectiva.



## Artigo 216.º

### Registo

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

## SUBSECÇÃO II

### Limites à duração do trabalho

## Artigo 217.º

### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

- 1 – O período normal de trabalho será progressivamente reduzido para as 35 horas por semana, nos termos a definir por legislação especial.
- 2 – Até à entrada em vigor da legislação referida no número anterior, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
- 3 – Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

## Artigo 218.º

### Adaptabilidade no caso de redução do horário de trabalho

- 1 – O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, nos casos em que, por lei, ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, se opere a redução do horário de trabalho, e apenas pelo tempo necessário que a lei ou o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho definirem, para se atingir a redução do período normal de trabalho.
- 2 – Para os casos referidos no número anterior, e sem prejuízo do estabelecido no artigo 221.º, o período de referência não pode ser superior a 2 meses, e o período normal de

trabalho em cada dia não pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

#### Artigo 219.º

##### Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 – Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 217.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

#### Artigo 220.º

##### Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho

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

2 – Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível salarial ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

#### Artigo 221.º

##### Duração média do trabalho

1 – Sem prejuízo da duração máxima do período normal de trabalho semanal estabelecida neste Código, só poderá ser estabelecida a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo o período de referência ultrapassar os 4 meses, nem podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 44 horas.

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

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

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

### SUBSECÇÃO III

#### Horário de trabalho

##### Artigo 222.º

##### Definição do horário de trabalho

1 – Compete à entidade patronal definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

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

##### Artigo 223.º

##### Horário de trabalho e períodos de funcionamento

A entidade patronal legalmente sujeito a regime de período de funcionamento deve respeitar esse regime na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.

##### Artigo 224.º

##### Período de laboração

1 – O período de laboração é fixado entre as 7 e as 20 horas.

2 – O ministro responsável pela área laboral, ouvidas as entidades públicas competentes, pode autorizar períodos de laboração do estabelecimento com amplitude superior à definida no número anterior, por motivos económicos ou tecnológicos.

3 – Os ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa podem, mediante despacho conjunto, autorizar a laboração contínua do estabelecimento por motivos económicos ou tecnológicos.

4 – Para efeitos dos n.os 2 e 3, a entidade patronal deve apresentar à Inspeção – Geral do Trabalho, a quem compete a direcção da instrução do processo, requerimento devidamente fundamentado, acompanhado de:

a) Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;

b) Projecto de mapa de horário de trabalho a aplicar;

c) Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;

d) Declarações emitidas pelas entidade patronais autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.

5 – Os Ministros referidos nos n.ºs 2 e 3, devem assegurar-se de que os períodos de laboração requeridos não visam, tão só, rentabilizar máquinas e equipamentos.

#### Artigo 225.º

##### Critérios especiais de definição do horário de trabalho

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

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

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

#### Artigo 226.º

##### Alteração do horário de trabalho

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

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

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

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

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

#### Artigo 227.º

##### Comunicação da alteração dos horários de trabalho

A comunicação de alterações dos horários de trabalho deve ser feita nos termos previstos para os mapas de horário de trabalho.

#### Artigo 228.º

##### Intervalo de descanso

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

#### Artigo 229.º

##### Redução ou dispensa de intervalo de descanso

1 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido, excluído ou ter uma duração superior à prevista no artigo anterior, bem como

ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.

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

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

4 – O prazo para decisão do pedido referido no n.º2 é de 15 dias, prorrogável por igual período de tempo por despacho fundamentado da Inspeção Geral do Trabalho, não havendo lugar a deferimento tácito.

#### Artigo 230.º

##### Descanso diário

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 231.º

##### Condições de isenção de horário de trabalho

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

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

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

3 – O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção – Geral do Trabalho.

#### Artigo 232.º

##### Efeitos da isenção de horário de trabalho

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

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

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

3 – A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 230.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.

4 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 230.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Artigo 233.º

##### Mapas de horário de trabalho

1 – Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 226.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

2 – A entidade patronal deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção – Geral do Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.

3 – As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis, propriedade de empresas de transportes ou privativos de outras entidades sujeitas às disposições deste Código, são estabelecidas em portaria dos



Ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais e de entidade patronais interessadas.

#### Artigo 234.º

##### Conteúdo dos mapas

1 – Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- a) Firma ou denominação da entidade patronal;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração, salvo tratando-se de entidade patronal isenta dessa obrigatoriedade;
- f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal e dia ou meio dia de descanso semanal complementar, se este existir;
- h) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;
- i) 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;
- e) Indicação dos turnos em que haja menores.

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 235.º

##### Afixação e envio do mapa de horário de trabalho

1 – A entidade patronal procede à afixação nos locais de trabalho do mapa de horário de trabalho.

2 – Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, deve a entidade patronal em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço afixar os diferentes mapas de horário de trabalho.

3 – Na mesma data, a entidade patronal deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção – Geral do Trabalho, nomeadamente através de correio electrónico.

#### Artigo 236.º

##### Alteração do mapa de horário de trabalho

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

#### **Artigo 21.º**

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 – Ficam revogados os artigos 180.º a 187.º que integram a Subsecção IV da Secção III do Capítulo II do Título II do Contrato de Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 237.º a 244.º com a seguinte redacção:

#### SUBSECÇÃO IV

##### Trabalho a tempo parcial

## Artigo 237.º

### Noção

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

3 – O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 – Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de dois meses.

## Artigo 238.º

### Liberdade de celebração

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

## Artigo 239.º

### Situações comparáveis

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

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

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

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

## Artigo 240.º

### Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

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

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

## Artigo 241.º

### Forma e formalidades

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

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

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

## Artigo 242.º

### Condições de trabalho

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 243.º

##### Alteração da duração do trabalho

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

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

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

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

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

## Artigo 244.º

### Deveres da entidade patronal

1 – Sempre que possível, a entidade patronal deve tomar em consideração:

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

2 – A entidade patronal deve, ainda:

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

## Artigo 22.º

### Trabalho por turnos

1 – Ficam revogados os artigos 188.º a 191.º da Subsecção V da Secção III do Capítulo II do Título II do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 245.º a 248.º com a seguinte redacção:

### SUBSECÇÃO V

#### Trabalho por turnos

## Artigo 245.º

### Noção

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

2 – Apenas estão autorizados a funcionar no regime de laboração contínua as actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade de serviço e de produção, ficando proibida a laboração por turnos no regime de laboração contínua ou semi-contínua quando a única fundamentação seja a de rentabilizar máquinas e equipamentos.

#### Artigo 246.º

#### Organização

1 – Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 – Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, tendo preferência para os turnos de trabalho diurno, os trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos.

3 – A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o período de descanso semanal, e de descanso semanal complementar.

5 – Os trabalhadores que no período semanal de trabalho iniciem a sua actividade pelo turno de trabalho nocturno têm direito a um descanso compensatório de 2 dias antes da mudança para o turno diurno

6 – Nenhum turno pode iniciar-se no período compreendido entre a 1 hora e as 7 horas

7 – Nos turnos de trabalho nocturno, a escala será organizada por forma a que no período entre as 2h e as 4 horas cada trabalhador goze de uma pausa não inferior a quarenta minutos

8 – O trabalho por turnos deve ser organizado por forma a que no início do 1.º turno diurno cada trabalhador tenha uma pequena pausa para tomar uma refeição ligeira, e a que ao aproximar-se o final do turno nocturno disponha da mesma pausa, também para refeição ligeira.

9 – Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

#### Artigo 247.º

##### Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde

1 – A entidade patronal deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 – A entidade patronal deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

3 – No caso de trabalhos monótonos ou repetitivos ou especialmente prejudiciais para a saúde, lei especial determinará as formas especiais de organização do trabalho por turnos necessárias para garantir a segurança e proteger a saúde dos trabalhadores.

4 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, sendo caso disso, se o ramo de actividade está abrangido pela necessidade de laboração contínua ou descontínua e bem assim as condições especiais de prestação do trabalho, nomeadamente quanto a pausas e exames médicos, não podendo conter disposições menos favoráveis do que as constantes da lei

5 – No início da relação contratual a entidade patronal deve entregar ao trabalhador informação sobre as consequências nocivas para a segurança e saúde dos trabalhadores, da prestação de trabalho no regime de turnos, e concretamente da prestação de trabalho na empresa ou estabelecimento.

6 – Da mesma informação devem constar os cuidados aconselhados para prevenção dos riscos, nomeadamente quanto à necessidade de pausas, periodicidade de exames, refeições e sua qualidade, e ingestão de líquidos.

7 – Nos locais de trabalho será afixada por forma visível, uma informação de onde conste o referido nos n.ºs 5 e 6 do presente artigo.



## Artigo 248.º

### Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A entidade patronal que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

## Artigo 23.º

### Trabalho nocturno, trabalho suplementar e descanso semanal

1 – Ficam revogados os artigos 192.º a 207.º que integram as subsecções VI, VII e VIII do Capítulo II do Título II do Código do Trabalho.

2 – Ficam de igual modo, revogados os artigos 183.º a 186.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

3 – As subsecções referidas no n.º 1 passam a ser integradas pelos artigos 249.º a 267.º com a seguinte redacção:

## SUBSECÇÃO VI

### Trabalho nocturno

#### Divisão I

#### Princípios Gerais

## Artigo 249.º

### Excepcionalidade do trabalho nocturno

1 – O trabalho nocturno tem carácter excepcional, só podendo ser permitido nos seguintes casos:

- a) trabalho por turnos de laboração contínua ou semi-contínua
- b) trabalho prestado em actividades que tenham de ser exercidas predominante ou exclusivamente no período nocturno
- c) trabalho suplementar prestado nos termos e condições legais

2 – A determinação das actividades que, nos termos das alíneas a) e b) podem laborar no período nocturno será efectuada por Portaria dos Ministros que tutelam a área laboral e o sector das actividades envolvidas, podendo, no entanto, os instrumentos de

regulamentação colectiva de trabalho dispor de forma diferente em sentido mais favorável para os trabalhadores.

#### Artigo 250.º

##### Noção

1 – Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas.

2 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.

3 – Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as vinte horas e as sete horas do dia seguinte

#### Artigo 251.º

##### Trabalhador nocturno

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

#### Artigo 252.º

##### Duração

1 – O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

4 – O disposto no n.º 2 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

5 – Para efeito do disposto na alínea b) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;

b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;

c) Portos e aeroportos;

d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores – bombeiros ou protecção civil;

e) Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;

f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;

g) Investigação e desenvolvimento;

h) Agricultura.

6 – O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

#### Artigo 253.º

#### Protecção do trabalhador nocturno

1 – A entidade patronal deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo semestralmente,

beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

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

3 – Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 247.º

## Divisão II

### Condições ou garantias da prestação do trabalho nocturno

#### Artigo 254.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 patronal, assumam a natureza de particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

#### Artigo 255.º

##### Avaliação de riscos

1 – A entidade patronal 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 Inspecção – Geral do Trabalho sempre que solicitado.

#### Artigo 256.º

##### Consulta

A entidade patronal 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.

#### SUBSECÇÃO VII

##### Trabalho suplementar

#### Artigo 257.º

##### Noção

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

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

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

4 – Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um

dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade patronal e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 217.º;

d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Artigo 258.º

##### Obrigatoriedade

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

#### Artigo 259.º

##### Condições da prestação de trabalho suplementar

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

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

3 – O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 221.º

#### Artigo 260.º

##### Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;

b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;

c) Duas horas por dia normal de trabalho;

d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

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

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

#### Artigo 261.º

##### Trabalho a tempo parcial

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

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

#### Artigo 262.º

##### Descanso compensatório

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

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

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

4 – Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade patronal.

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

#### Artigo 263.º

##### Casos especiais

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

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

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

#### Artigo 264.º

##### Registo

1 – A entidade patronal deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.



- 2 – O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.
- 3 – Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.
- 4 – No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
- 5 – A entidade patronal deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 259.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção – Geral do Trabalho.
- 6 – Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano a entidade patronal deve enviar à Inspeção – Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 259.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.
- 7 – A violação do disposto nos n.os 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

## SUBSECÇÃO VIII

### Descanso semanal

#### Artigo 265.º

#### Descanso semanal obrigatório

- 1 – O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
- 2 – O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a entidade patronal que esteja dispensada de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigada a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.
- 3 – Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
  - b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
  - c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
  - d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
  - e) Nos demais casos previstos em legislação especial.
- 4 – Sempre que seja possível, a entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Artigo 266.º

##### Descanso semanal complementar

- 1 – Pode ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio dia ou um dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei.
- 2 – O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 267.º

##### Duração do descanso semanal obrigatório

- 1 – Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 230.º
- 2 – O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.
- 3 – O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
- 4 – O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

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

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

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

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

## **Artigo 24.º**

### **Feriados**

1 – Ficam revogados os artigos 208.º a 210.º da Subsecção IX do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no n.º anterior passa a ser integrada pelos artigos 268.º a 270.º com a seguinte redacção:

## SUBSECÇÃO IX

### Feridos

#### Artigo 268.º

#### Feridos obrigatórios

1 – São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta – Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro.

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

#### Artigo 269.º

#### Feridos facultativos

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

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

#### Artigo 270.º

#### Imperatividade

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

## **Artigo 25.º**

### **Férias**

1 – Ficam revogados os artigos 211.º a 223.º da Subsecção X do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo revogados os artigos 190.º a 201.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

3 – A Subsecção X – Férias – da Secção III do Capítulo II do Código, passa a ser integrada pelos artigos 271.º a 283.º com a seguinte redacção:

### **Artigo 271.º**

#### **Direito a Férias**

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

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

3 – O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4 – O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º2 do artigo 293.º.

### **Artigo 272.º**

#### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Artigo 273.º

##### Duração do período de férias

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

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

#### Artigo 274.º

##### Direito a férias nos contratos a termo de duração inferior a um ano

1 – O trabalhador admitido com contrato a termo, cuja duração total, inicial ou renovada, não atinja um ano tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, cujo gozo é exigível imediatamente antes da verificação do termo estipulado.

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

#### Artigo 275.º

##### Cumulação de férias

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

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

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

#### Artigo 276.º

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 – A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores;
- a) Encerramento durante as férias escolares do Natal por período não superior a cinco dias úteis consecutivos.
- b) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 – O encerramento da empresa ou estabelecimento nos termos do número anterior não prejudica o gozo efectivo do período de férias excedente a que o trabalhador tenha direito, que deverá ser marcado de acordo com as regras estabelecidas no artigo seguinte.

#### Artigo 277.º

##### Marcação do período de férias

1 – O período de férias é marcado por acordo entre entidade patronal e trabalhador.

2 – Na falta de acordo, cabe à entidade patronal marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

3 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

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

6 – As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

#### Artigo 278.º

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

5 – Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente.

#### Artigo 279.º

##### Doença no período de férias



1 – No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 277.º

2 – Cabe à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo 272.º

3 – A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico, podendo neste último caso ser fiscalizada por médico indicado pela Segurança Social, a requerimento da entidade patronal.

4 – No caso de não ser feita a prova exigida no número 3 ou havendo oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida, os dias de doença são considerados dias de férias.

#### Artigo 280.º

##### Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

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

2 – No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses completos de serviço efectivo a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 – Aos casos referidos no número anterior, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 272.º.

#### Artigo 281.º

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

#### Artigo 282.º

##### Violação do direito a férias

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

#### Artigo 283.º

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

3 – Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal pode, não havendo oposição do trabalhador quanto à verificação dos factos referidos na 1ª parte do n.º 1, proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## **Artigo 26.º**

### **Faltas**

1 – Ficam revogados os artigos 224.º a 232.º da Subsecção XI da Secção III do Capítulo II do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo, revogados os artigos 202.º a 206.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho

2 – A Subsecção XI – Faltas –, referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 284.º a 293.º, com a seguinte redacção:

### Subsecção XI

#### Faltas

#### Artigo 284.º

##### Noção

1 – Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

#### Artigo 285.º

##### Tipos de faltas

1 – As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 – São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 286.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste Código;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na competente lei eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 – São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Artigo 286.º

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1 – Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 285.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
  - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.
- 2 – Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Artigo 287.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 patronal 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 288.º

##### Efeitos

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

#### Artigo 289.º

##### Comunicação da falta justificada

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

2 – Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

#### Artigo 290.º

##### Prova da falta justificada

1 – A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 – A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º2 do artigo 285.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico, podendo neste último caso ser fiscalizada por médico indicado pela Segurança Social, a requerimento da entidade patronal.

3 – Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e no n.º1 deste artigo, bem como no caso de não ser feita a prova exigida no n.º2 ou havendo oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida, as faltas são consideradas injustificadas.

### Artigo 291.º

#### Efeitos das faltas justificadas

1 – As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 – Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

3 – Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 285.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### Artigo 292.º

#### Efeitos das faltas injustificadas

1 – As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 – Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios – dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3 – O trabalhador que faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de seis meses ou faltar injustificadamente com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso pratica uma infracção disciplinar grave.

4 – No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, poderá a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Artigo 293.º

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 – As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 – Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 22 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão

#### Artigo 27.º

##### Teletrabalho

1 – Ficam revogados os artigos 233.º a 243.º que integram a Secção IV do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior, passa a ser integrada pelos artigos 294.º a 304.º, com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO IV

##### Teletrabalho

#### Artigo 294.º

##### Noção

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

#### Artigo 295.º

##### Formalidades

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

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;
- c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;
- d) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado à entidade patronal, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;
- g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral.

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

#### Artigo 296.º

##### Liberdade contratual

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

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



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

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

#### Artigo 297.º

##### Igualdade de tratamento

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

#### Artigo 298.º

##### Privacidade

1 – A entidade patronal deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar – lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

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

#### Artigo 299.º

##### Instrumentos de trabalho

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

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

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

#### Artigo 300.º

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

#### Artigo 301.º

##### Período normal de trabalho

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

#### Artigo 302.º

##### Isenção de horário de trabalho

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

#### Artigo 303.º

##### Deveres secundários

1 – A entidade patronal deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral.

2 – A entidade patronal deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.

3 – O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pela entidade patronal.

#### Artigo 304.º

##### Participação e representação colectivas

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

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

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

#### Artigo 28.º

##### Comissão de Serviço

1 – Ficam revogados os artigos 244.º a 248.º da Secção V do Capítulo II do Código do Trabalho.

2 – A Secção V – Comissão de Serviço – do Capítulo II do Código do Trabalho passa a ser integrada pelos artigos 305.º a 310.º com a seguinte redacção:

##### Secção V

##### Comissão de Serviço

## Artigo 305.º

### Objecto

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

## Artigo 306.º

### Preferência

Em igualdade de condições, têm preferência no exercício de cargos em regime de comissão de serviço os trabalhadores já vinculados à entidade patronal.

## Artigo 307.º

### Formalidades

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

- a) Identificação dos contraentes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Categoria ou funções antes exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade patronal, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

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

## Artigo 308.º

### Cessação da comissão de serviço

Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias,

consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

#### Artigo 309.º

##### Efeitos da cessação da comissão de serviço

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

- a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo quando estas confirmam direito à categoria ou nível remuneratório previsto em convenção colectiva de trabalho, ou ainda à que entretanto tenha sido promovido, ou no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço.
- b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão da entidade patronal que ponha termo à comissão de serviço
- c) A uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base auferido no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito.

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

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

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

#### Artigo 310.º

##### Contagem do tempo de serviço

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

## **Artigo 29.º**

### **Retribuição e outras garantias patrimoniais**

1 – Ficam revogados os artigos 249.º a 262.º da Secção I – Disposições Gerais – do Capítulo III do Código do Trabalho.

2 – A Secção I do Capítulo III do Código do Trabalho passa a ser integrada pelos artigos 311.º a 324.º, com a seguinte redacção:

#### Capítulo III

##### Secção I

##### Artigo 311.º

###### Princípios gerais

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

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

3 – Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

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

##### Artigo 312.º

###### Modalidades de retribuição

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

##### Artigo 313.º

###### Retribuição certa e retribuição variável

- 1 – É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.
- 2 – Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.
- 3 – Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.
- 4 – O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

#### Artigo 314.º

##### Retribuição mista

- 1 – a entidade patronal deve procurar orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de níveis de produtividade à medida que lhe for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade.
- 2 – As bases referidas no número anterior devem ter em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na prestação do trabalho.
- 3 – Para os efeitos do disposto no n.º 1, deve a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

#### Artigo 315.º

##### Subsídio de Natal

- 1 – O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.
- 2 – O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado.

## Artigo 316.º

### Retribuição do período de férias

- 1 – A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 2 – Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.
- 3 – Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, e, nos casos previstos no n.º 6 do artigo 277.º, antes do período de férias de maior duração.
- 4 – A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 293.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

## Artigo 317.º

### Isenção de horário de trabalho

- 1 – Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode fixar-se a retribuição mínima a que tem direito o trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho.
- 2 – Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.
- 3 – Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

## Artigo 318.º

### Trabalho nocturno

- 1 – O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2 – O acréscimo retributivo previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através:
  - a) De uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho;



b) De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

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

a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;

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

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

#### Artigo 319.º

##### Trabalho suplementar

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

a) 50% da retribuição na primeira hora;

b) 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

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

3 – A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 326.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 – Os montantes retributivos previstos nos números anteriores podem ser aumentados através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 – É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da entidade patronal.

### Artigo 320.º

#### Trabalho por turnos

Os trabalhadores que prestem a sua actividade no regime de turnos têm direito a subsídio de turno a fixar nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em montante não inferior a 25% da retribuição base.

### Artigo 321.º

#### Feridos

1 – O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

2 – O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou, quando haja acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

### Artigo 322.º

#### Ajudas de custo e outros abonos

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

2 – O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas.

### Artigo 323.º

#### Gratificações

1 – Não se consideram retribuição:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade patronal como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

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

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

#### Artigo 324.º

##### Participação nos lucros

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

#### Artigo 30.º

##### **Determinação do valor da retribuição**

1 – Ficam revogados os artigos 263.º a 265.º da Secção II – Determinação do valor da retribuição – do Capítulo III do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 325.º a 327.º, com a seguinte redacção:

#### Secção II

##### Determinação do valor da retribuição

## Artigo 325.º

### Princípios gerais

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

## Artigo 326.º

### Cálculo do valor da retribuição horária

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

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

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

## Artigo 327.º

### Fixação judicial da retribuição

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

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

## Artigo 31.º

### Retribuição mínima

1 – Fica revogado o artigo 266.º que integra a Secção III – Retribuição mínima – do Capítulo III do Código do Trabalho.

2 – A Secção III passa a ser integrada pelo artigo 328.º com a seguinte redacção:

Secção III  
Retribuição mínima

Artigo 328.º  
Retribuição mínima mensal garantida

- 1 – A todos os trabalhadores é garantida uma retribuição mínima mensal com o valor que anualmente for fixado por legislação especial, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.
- 2 – Na definição dos valores da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade.
- 3 – A retribuição mínima mensal prevista nos números anteriores não inclui subsídios, prémios, gratificações ou outras prestações de atribuição accidental ou por períodos superiores ao mês.

**Artigo 32.º**  
**Garantias**

- 1 – Ficam revogados os artigos 270.º a 271.º da Secção V – Garantias – do Capítulo III do Código do Trabalho.
- 2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 329.º e 330.º, com a seguinte redacção:

Secção V  
Garantias

Artigo 329.º  
Compensações e descontos

- 1 – A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
- 2 – O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do artigo 457.º;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal ao trabalhador;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

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

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

#### Artigo 330.º

##### Insusceptibilidade de cessão

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

#### Artigo 33.º

##### **Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

1 – Ficam revogados os artigos 272.º a 281.º que integram o Capítulo IV - Segurança, higiene e saúde no Trabalho – do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo revogados os artigos 216.º , 217.º e 280.º a 289 .º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

2 – O Capítulo IV referido no n.º 1 passa a ser integrado pelos artigos 331.º a 346.º , com a seguinte redacção:

Secção I  
Direitos e Obrigações

Artigo 331.º  
Princípios gerais

1 – O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2 – A entidade patronal é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

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

Artigo 332.º  
Obrigações gerais da entidade patronal

1 – A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo – os na origem, anulando – os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

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



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

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

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão – de – obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais entidades patronais através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

#### Artigo 333.º

#### Obrigações gerais do trabalhador

1 – Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e

meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

## Secção II

### Direito à informação e dever de consulta

#### Artigo 334.º

#### Informação e consulta dos trabalhadores

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

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

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

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

3 – a entidade patronal deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.os 6 e 9.

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

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

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

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

### Secção III

#### Organização de serviços

## Artigo 335.º

### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A entidade patronal deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, de forma a abranger todos os trabalhadores que nela prestem serviço, nos termos previstos em legislação especial, que levará em conta a dimensão da empresa, a natureza das actividades desenvolvidas e o tipo de riscos profissionais.

## Secção IV

### Representantes dos trabalhadores

## Artigo 336.º

### Eleição

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

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

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

4 – Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

7 – Cada representante dos trabalhadores dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 – O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

9 – 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 patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

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

#### Artigo 337.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 retribuição, 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 338.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.

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 do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 – As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 – Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 532.º do Código do Trabalho ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 339.º

##### Protecção em caso de transferência

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Artigo 340.º

##### Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 – Os órgãos de gestão das empresas 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 341.º

#### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

- 1 – Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa 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 342.º

#### Formação dos representantes dos trabalhadores

- 1 – A entidade patronal 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 retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.
- 2 – Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam 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 343.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.



Secção V  
Formação e Inspeção

Artigo 344.º  
Formação dos trabalhadores

1 – O trabalhador deve receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta o seu posto de trabalho, as funções desempenhadas e o eventual exercício de actividades de risco elevado.

2 – Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada pela entidade patronal formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 – A entidade patronal deve ainda proporcionar as condições necessárias para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada nesta área, nomeadamente concedendo para tanto e se necessário licenças com ou sem retribuição, conforme lhes seja ou não atribuído subsídio específico por outra entidade.

4 – A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores e seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

5 – A entidade patronal deve, tendo em conta a dimensão e os riscos específicos existentes na empresa ou estabelecimento, formar em número suficiente os trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores.

Artigo 345.º  
Inspeção

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

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

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

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

#### Artigo 346.º

#### Legislação complementar

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

#### **Artigo 34.º**

#### **Acidentes de Trabalho**

1 – Ficam revogados os artigos 281.º a 308.º que integram o Capítulo V do Código do Trabalho.

2 – O Capítulo V – Acidentes de Trabalho, com as suas respectivas Secções passa a ser integrado pelos artigos 347.º a 374.º, com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO I

#### Âmbito

#### Artigo 347.º

#### Beneficiários

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

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

## Artigo 348.º

### Trabalhador estrangeiro

- 1 – O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.
- 2 – Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.
- 3 – O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

## Artigo 349.º

### Trabalhador no estrangeiro

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

## SECÇÃO II

### Delimitação do acidente de trabalho

## Artigo 350.º

### Noção

- 1 – É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.
- 2 – Para efeitos deste capítulo, entende-se por:
  - a) Local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo da entidade patronal;

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

#### Artigo 351.º

##### Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a entidade patronal;
- c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos neste Código;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade patronal para tal frequência;
- e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;
- f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade patronal ou por este consentidos.

#### Artigo 352.º

##### Dano

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

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

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

## Artigo 353.º

### Predisposição patológica e incapacidade

- 1 – A predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.
- 2 – Quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já tenha sido indemnizado.
- 3 – No caso de o sinistrado estar afectado de incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.
- 4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando do acidente resulte a inutilização ou danificação dos aparelhos de prótese ou ortopedia de que o sinistrado já era portador, o mesmo tem direito à sua reparação ou substituição.
- 5 – Confere também direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

## SECÇÃO III

### Exclusão e redução da responsabilidade

## Artigo 354.º

### Nulidade

- 1 – É nula a convenção contrária aos direitos ou garantias conferidos neste capítulo ou com eles incompatível.
- 2 – São igualmente nulos os actos e contratos que visem a renúncia aos direitos conferidos neste capítulo.

## Artigo 355.º

### Proibição de descontos na retribuição

A entidade patronal não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

#### Artigo 356.º

##### Factos que dizem respeito ao trabalhador

1 – A entidade patronal não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

- a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pela entidade patronal ou previstas na lei;
- b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
- c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se a entidade patronal ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2 – O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

#### Artigo 357.º

##### Força maior

1 – A entidade patronal não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2 – Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pela entidade patronal em condições de perigo evidente.

#### Artigo 358.º

##### Situações especiais

1 – Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2 – As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

#### Artigo 359.º

##### Primeiros socorros

A verificação das circunstâncias previstas nos artigos 356.º a 358.º não dispensa a entidade patronal da prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e do seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

#### Artigo 360.º

##### Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro

1 – Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à indemnização devida pela entidade patronal não prejudica o direito de acção contra aqueles, nos termos gerais.

2 – Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização superior à devida pela entidade patronal, este considera-se desonerado da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.

3 – Se a indemnização arbitrada ao sinistrado ou aos seus representantes for de montante inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.

4 – a entidade patronal ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente pode sub – rogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no n.º

1, se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.

5 – a entidade patronal e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

## SECÇÃO IV

### Agravamento da responsabilidade

#### Artigo 361.º

##### Actuação culposa

1 – Quando o acidente tiver sido provocado pela entidade patronal, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2 – O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que a entidade patronal, ou o seu representante, tenha incorrido.

3 – Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante da entidade patronal, este terá direito de regresso contra aquele.

## SECÇÃO V

### Indemnização

#### Artigo 362.º

##### Princípio geral

1 – O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie – prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro – indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral.



2 – As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

#### Artigo 363.º

##### Hospitalização

1 – O internamento e os tratamentos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior devem ser feitos em estabelecimento adequado ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado.

2 – O recurso, quando necessário, a estabelecimento hospitalar fora do território nacional será feito após parecer de junta médica comprovando a impossibilidade de tratamento em hospital no território nacional.

#### Artigo 364.º

##### Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas

1 – O sinistrado em acidente deve submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável, necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho, sem prejuízo do direito a solicitar o exame pericial do tribunal.

2 – Sendo a incapacidade consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas, a indemnização pode ser reduzida ou excluída nos termos prescritos no n.º 2 do artigo 356.º

3 – Considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a vida deste.

#### Artigo 365.º

##### Recidiva ou agravamento

1 – Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 362.º mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2 – O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 362.º, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

- a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
- b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

#### Artigo 366.º

##### Cálculo da indemnização em dinheiro

1 – Para o cálculo das indemnizações previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 362.º, incluem-se na retribuição mensal todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.

2 – Para efeitos do número anterior na retribuição anual incluem-se 12 retribuições mensais acrescidas dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade.

3 – Se a retribuição correspondente ao dia do acidente for diferente da retribuição normal, esta é calculada pela média dos dias de trabalho e a respectiva retribuição auferida pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente.

4 – Na falta dos elementos indicados nos números anteriores o cálculo faz-se segundo o prudente arbítrio do juiz, tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do sinistrado e os usos.

#### Artigo 367.º

##### Lugar do pagamento das prestações

1 – O pagamento das prestações previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 362.º é efectuado no lugar da residência do sinistrado ou dos seus familiares, se outro não for acordado.

2 – Se o credor das prestações se ausentar para o estrangeiro, o pagamento é efectuado no local acordado, sem prejuízo do disposto em convenções internacionais ou acordos de reciprocidade.

## SECÇÃO VI

### Garantia de cumprimento

#### Artigo 368.º

Inalienabilidade, impenhorabilidade e irrenunciabilidade dos créditos e garantias

Os créditos provenientes do direito à indemnização estabelecida neste capítulo são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias consignadas nos artigos 468.º e seguintes.

#### Artigo 369.º

### Sistema e unidade de seguro

1 – A entidade patronal é obrigada a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2 – A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação à entidade patronal que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3 – Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 361.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre a entidade patronal ou sobre a empresa utilizadora de mão – de – obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4 – Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5 – No caso previsto no número anterior, a entidade patronal responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

#### Artigo 370.º

### Apólice uniforme

1 – A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho adequada às diferentes profissões e actividades, de harmonia com os princípios estabelecidos neste capítulo e respectiva legislação regulamentar, é aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, sob proposta do Instituto de Seguros de Portugal, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros e mediante parecer prévio do Conselho Económico e Social.

2 – A apólice uniforme obedece ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco do acidente, tidas em conta a natureza da actividade e as condições de prevenção implantadas nos locais de trabalho.

3 – Deve ser prevista na apólice uniforme a revisão do valor do prémio, por iniciativa da seguradora ou a pedido da entidade patronal, com base na modificação efectiva das condições de prevenção de acidentes nos locais de trabalho.

4 – São nulas as cláusulas adicionais que contrariem os direitos ou garantias estabelecidos na apólice uniforme prevista neste artigo.

#### Artigo 371.º

##### Garantia e actualização de indemnizações

1 – A garantia do pagamento das indemnizações estabelecidas neste capítulo que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida e suportada pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 – São igualmente da responsabilidade do fundo referido no número anterior as actualizações do valor das indemnizações devidas por incapacidade permanente igual ou superior a 30% ou por morte e outras responsabilidades nos termos regulamentados em legislação especial.

3 – O fundo referido nos números anteriores constitui-se credor da entidade economicamente incapaz, ou da respectiva massa falida, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma empresa de seguros, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.

4 – Se no âmbito de um processo de recuperação de empresa esta se encontrar impossibilitada de pagar os prémios dos seguros de acidentes de trabalho dos respectivos trabalhadores, o gestor da empresa deve comunicar tal impossibilidade ao

fundo referido nos números anteriores 60 dias antes do vencimento do contrato, por forma a que o fundo, querendo, possa substituir-se à empresa nesse pagamento, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

## SECÇÃO VII

### Ocupação e reabilitação do trabalhador

#### Artigo 372.º

##### Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1 – Durante o período de incapacidade temporária parcial, a entidade patronal é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2 – A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3 – A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4 – O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

#### Artigo 373.º

##### Reabilitação

1 – Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2 – Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pela entidade patronal, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

3 – O Governo deve criar serviços de adaptação ou readaptação profissionais e de colocação, garantindo a coordenação entre esses serviços e os já existentes, quer do Estado, quer das instituições, quer das entidades patronais e seguradoras, e utilizando esses serviços tanto quanto possível.

## SECÇÃO VIII

### Exercício de direitos

#### Artigo 374.º

##### Prescrição

1 – O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2 – Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3 – O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

#### Artigo 35.º

##### Doenças profissionais

1 - Ficam revogados os artigos 309.º a 312.º do Capítulo VI – Doenças profissionais – do Código do Trabalho.

2 - O Capítulo VI referido no artigo anterior, passa a ser integrado pelos artigos 375.º a 378.º com a seguinte redacção:

#### Artigo 375.º

##### Remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do capítulo V, sem prejuízo das regras seguintes.

### Artigo 376.º

#### Lista das doenças profissionais

- 1 – As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.
- 2 – A lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o n.º 1 deste artigo são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

### Artigo 377.º

#### Indemnização

- 1 – O direito à indemnização emergente de doenças profissionais previstas no n.º 1 do artigo anterior pressupõe que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:
  - a) Estar o trabalhador afectado pela correspondente doença profissional;
  - b) Ter estado o trabalhador exposto ao respectivo risco pela natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual.
- 2 – Na reparação emergente das doenças profissionais, as indemnizações e pensões são calculadas com base na retribuição auferida pelo doente no ano anterior à cessação da exposição ao risco ou à data do diagnóstico final da doença, se este a preceder.
- 3 – As responsabilidades referidas no artigo 371.º, no que respeita às doenças profissionais, são assumidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.
- 4 – Às prestações estabelecidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

### Artigo 378.º

#### Avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais

A avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas é da exclusiva responsabilidade do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

## **Artigo 36.º**

### **Mobilidade**

1 – Ficam revogados os artigos 313.º a 317.º da Secção I – Mobilidade – do Capítulo VII – Vicissitudes contratuais – do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 379.º a 384.º com a seguinte redacção:

## **SECÇÃO I**

### **Mobilidade**

## **Artigo 379.º**

### **Mudança de categoria**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção – Geral do Trabalho.

## **Artigo 380.º**

### **Mobilidade funcional**

1 – A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções para as quais tenha capacidade e qualificação profissional e que tenham afinidade ou ligação funcional com as funções normalmente desempenhadas, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

2 – O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo as funções exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

3 – O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a valorização profissional do trabalhador e confere a este direito a formação profissional certificada não inferior a 20 horas anuais em área coincidente com as funções acessórias desenvolvidas.



4 – No caso de às funções acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções ou conclusão da formação referida no número anterior, terá direito a reclassificação profissional.

5 – O disposto nos números anteriores pode ser ajustado às especificidades dos sectores de actividade ou das empresas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

#### Artigo 381.º

##### Exercício de funções não compreendidas na categoria

1. Salvo disposição em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na categoria, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2. Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

3. A ordem de alteração deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de sete dias, devidamente justificada e com indicação da duração previsível.

#### Artigo 382.º

##### Transferência

1 – A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 – A entidade patronal pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 – No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada no artigo 540.º, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 – A entidade patronal deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente, de transporte do trabalhador e do agregado familiar, transporte do mobiliário e outros bens e os resultantes de um eventual agravamento das despesas com a sua nova

#### Artigo 383.º

##### Deslocação

Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho poderão ser consagrados regimes de deslocação temporária do local de trabalho, que deverão ter em consideração as especificidades e a natureza da actividade dos sectores e das empresas, bem como os interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 384.º

##### Procedimento

1 – A decisão de transferência do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com um mínimo de trinta dias de antecedência.

2 – Nas deslocações previstas no artigo 383.º, a antecedência mínima a observar na respectiva comunicação será de oito dias.

#### **Artigo 37.º**

##### **Transmissão de empresa ou estabelecimento**

1 – Ficam revogados os artigos 318.º a 321.º da Secção II – Transmissão da empresa ou estabelecimento – do Capítulo VII do Código do Trabalho

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 385.º a 393.º com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO II

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

## Artigo 385.º

### Transmissão da empresa ou estabelecimento

- 1 – Em caso de transmissão, por qualquer forma, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de entidade patronal nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra – ordenação laboral.
- 2 – A transmissão de empresa, de estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento nos termos do número anterior não constitui em si fundamento de despedimento por parte do transmitente ou do adquirente.
- 3 – O transmitente responde solidariamente pelas obrigações resultantes dos contratos de trabalho e da sua cessação vencidas até à data da transmissão, durante o período de um ano subsequente a essa transmissão.
- 4 – O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
- 5 – Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

## Artigo 386.º

### Casos especiais

1. O disposto no n.º 1 do artigo anterior não é aplicável ao trabalhador que, por acordo prévio celebrado com o transmitente, continue ao serviço deste.
2. No caso de a transmissão referida no artigo anterior implicar comprovadamente uma modificação substancial das condições de trabalho em prejuízo do trabalhador, este pode resolver o contrato com direito à indemnização prevista no artigo 540.º.
- 3 – Tendo cumprido o dever de informação previsto no artigo seguinte, o adquirente deve fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de quinze dias, sob pena de não se lhe transmitirem.

### Artigo 387.º

#### Transmissão ou cedência em resultado de novas formas societárias

Sempre que a transmissão da empresa, estabelecimento, ou parte dos mesmos, ou a transmissão ou cedência de exploração, resultem da formação de agrupamento complementar de empresas, de sociedades coligadas, de sociedades em relação de grupo, de sociedades em regime de grupo paritário ou de subordinação, ou de cisão ou fusão de sociedades, ou sempre que em resultado da transmissão ou cedência, se verifique o disposto no n.º 2 do artigo 126.º, o contrato de trabalho transmitido não tem de ser reduzido a escrito.

### Artigo 388.º

#### Protecção de direitos adquiridos

A protecção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, bem como os daqueles que no momento da transmissão já tenham perdido essa qualidade, no que respeita a prestações adquiridas ou em vias de aquisição atribuídas por regimes complementares de protecção social em vigor na empresa ou estabelecimento transmitidos será regulamentada em legislação especial.

### Artigo 389.º

#### Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1 – O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2 – O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

3 – A informação e a consulta referidas nos números anteriores devem efectuar-se em tempo útil antes da transmissão, devendo a informação ser prestada por escrito pelo menos dez dias antes da consulta referida no n.º2.

4 – Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

#### Artigo 390.º

##### Violação do direito à informação

Sem prejuízo da responsabilidade solidária prevista no número 4 do artigo 126.º, e no n.º 2 do artigo 385.º, a omissão da informação prevista no n.º 2 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito de optar a todo o tempo, pela entidade patronal a que fica unicamente vinculado.

#### Artigo 391.º

##### Direito de oposição

1 — O trabalhador goza do direito de oposição à transmissão do contrato de trabalho quando entenda que o adquirente não oferece garantias de cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, designadamente por motivos económicos e financeiros, ou quando a transmissão implicar comprovadamente uma modificação substancial das condições de trabalho em prejuízo do trabalhador.

2 — A oposição será comunicada por escrito, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos. .

3 — A procedência da oposição confere ao trabalhador direito a indemnização calculada segundo as regras da indemnização por despedimento sem justa causa, pela qual são responsáveis, solidariamente, transmitente e adquirente.

4 — Quando se trate de transferência de parte da empresa, de estabelecimento ou de parte de estabelecimento, o trabalhador poderá optar pela manutenção do vínculo laboral relativamente ao transmitente, em substituição da indemnização.

5 — Nos casos referidos no número anterior o transmitente não pode invocar a caducidade do contrato de trabalho, aplicando-se o regime do despedimento colectivo ou do despedimento por extinção do posto de trabalho, se se verificarem os respectivos pressupostos, ou quando se verificar, nos termos legais, a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de a transmitente receber a prestação de trabalho do trabalhador.

## Artigo 392.º

### Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 — Sempre que, em resultado da transmissão do contrato de trabalho, a relação de trabalho caia no âmbito de instrumento de regulamentação colectiva diferente, aplicar-se-á às relações de trabalho o que for globalmente mais favorável para o trabalhador, cujos direitos não podem ser objecto de redução por força da entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — Caso às relações de trabalho na empresa adquirente não se aplique nenhum instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, aos contratos de trabalho transmitidos aplicam-se os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor na empresa transmitente até à entrada em vigor de instrumento que vincule a empresa adquirente, observando-se o disposto na parte final do número anterior.

## Artigo 393.º

### Representação dos trabalhadores após a transmissão

1 – Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.

2 – Se a empresa ou estabelecimento transmitido for incorporado na empresa do adquirente, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções durante o período necessário à eleição de uma nova comissão e até ao início das respectivas funções

3 – Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

4 – Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.ºs 2 a 4 do artigo 456.º e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

**Artigo 38.º**  
**Cedência ocasional**

- 1 – Ficam revogados os artigos 322.º a 328.º da Secção III – Cedência ocasional – do Capítulo VII do Código do Trabalho.
- 2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 394.º a 406.º com a seguinte redacção:

**SECÇÃO III**  
**Cedência ocasional**

**Artigo 394.º**  
**Noção e delimitação**

- 1 – A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um entidade patronal para outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.
- 2 – Ficam expressamente vedadas quaisquer outras formas de cedência, nomeadamente a cedência da posição contratual da entidade patronal.

**Artigo 395.º**  
**Princípio geral**

A cedência ocasional de trabalhadores só é admitida se regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou nos termos dos artigos seguintes.

**Artigo 396.º**  
**Condições**

A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado à entidade patronal cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre entidades patronais, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte;
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.
- e) A cedência decorrer do acréscimo, temporário e excepcional, de actividade na empresa cessionária.

### Artigo 397.º

#### Acordo

- 1 – A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido, a função a executar, a data do início da cedência e a duração desta, o horário e o local de trabalho, devendo ainda conter, tal documento, a fundamentação detalhada da necessidade da cedência
- 2 – O documento só torna a cedência legítima se contiver a declaração de concordância do trabalhador e a menção de que da cedência foi dado conhecimento aos organismos representativos do trabalhador nos termos previstos neste diploma.
- 3 – Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente
- 4 – Nos casos previstos no número anterior, o tempo de trabalho prestado na empresa cessionária conta para todos os efeitos, nomeadamente de antiguidade e de progressão na carreira, como tempo de trabalho prestado na empresa cedente, não podendo resultar para o trabalhador qualquer prejuízo, em resultado da cedência, relativamente a direitos e regalias contratuais ou extracontratuais em vigor na empresa cedente, à data do seu reingresso.

### Artigo 398.º

#### Enquadramento dos trabalhadores cedidos ocasionalmente



1 – O trabalhador cedido ocasionalmente não é incluído no efectivo do pessoal da entidade cessionária para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 – Até oito dias antes da outorga do contrato de cedência a empresa cedente comunicará a cedência a efectuar e os termos da mesma aos organismos representativos dos trabalhadores.

3 – A entidade cessionária é obrigada a comunicar aos organismos representativos dos trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

#### Artigo 399.º

##### Regime da prestação de trabalho

1 – Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2 – A entidade cessionária deve informar a entidade patronal cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto.

3 – Não é permitida a utilização de trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

4 – A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.

5 – Os trabalhadores cedidos ocasionalmente não são considerados para efeito do balanço social, sendo incluídos no número de trabalhadores da empresa cedente, de acordo com as adaptações a definir em legislação especial.

6 – Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

#### Artigo 400.º

##### Retribuição e férias

1 – O trabalhador cedido ocasionalmente tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à entidade cessionária para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por esta praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada em vigor na empresa cedente ou consagrada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à entidade patronal cedente.

2 – O trabalhador tem ainda direito a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela entidade cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho, relevando para o efeito o tempo de trabalho prestado à entidade cedente.

#### Artigo 401.º

##### Garantia do gozo de férias e do direito a subsídio de férias e subsídio de natal

1 – O trabalhador não pode ser prejudicado no gozo de férias a que tenha direito no ano da cedência, não podendo as mesmas ser substituídas pelo pagamento da retribuição correspondente.

2 – Sendo as férias gozadas durante a execução do contrato de cedência é a empresa cessionária responsável pelo pagamento das férias a cujo gozo o trabalhador tenha direito e do subsídio de férias correspondente, sem prejuízo da responsabilidade solidária estabelecida no na presente e sem prejuízo da responsabilidade da cedente perante a cessionária pelas férias e subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado naquela.

3 – Ao subsídio de Natal aplica-se, com as devidas adaptações, o regime previsto no número anterior.

#### Artigo 402.º

##### Consequências do recurso ilícito à cedência ocasional

1 – O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de

optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.

2 – O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de receção, presumindo-se a receção da mesma no dia posterior à da remessa, quando, por motivo não imputável ao trabalhador, a mesma não seja recebida.

#### Artigo 403.º

##### Solidariedade entre cedente e cessionária

A empresa cedente é solidariamente responsável pelas obrigações contraídas pela cessionária relativamente ao trabalhador

#### Artigo 404.º

##### Poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar cabe, durante a execução do contrato de cedência, à empresa cedente.

#### Artigo 405.º

##### Renovação do contrato de cedência

Até oito dias antes do termo da duração da cedência, pretendendo renovar o contrato, as empresas cessionária e cedente comunicarão por escrito ao trabalhador a renovação do contrato, o prazo da renovação e a fundamentação da necessidade da renovação.

#### Artigo 406.º

##### Resolução do contrato

1 — O trabalhador tem direito à resolução do contrato de cedência, sem aviso prévio, nos mesmos termos e condições previstas na lei para a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

2 — Sempre que, no uso dos poderes de direcção, e quando tal lhe for legalmente permitido, a cessionária modificar as condições de trabalho sem o acordo do trabalhador, este poderá resolver o contrato de cedência, com o pré – aviso de oito dias.

3 — A resolução será comunicada por escrito às empresas cedente e cessionária.

4 — Resolvido o contrato, o trabalhador reingressará na empresa cedente, não podendo esta opor-se ao reingresso, seja qual for o fundamento da resolução.

### **Artigo 39.º**

#### **Redução e suspensão do contrato**

1 – Ficam revogados os artigos 330.º a 332.º da Subsecção I da Secção IV do Capítulo VII do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 407.º a 409.º com a seguinte redacção

### **Artigo 407.º**

#### **Factos que determinam a redução ou a suspensão**

1 – A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, ou por facto respeitante à entidade patronal, e no acordo das partes.

2 – Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente:

- a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
- b) A celebração, entre trabalhador e entidade patronal, de um acordo de pré – reforma.
- c) A situação de reforma parcial nos termos da legislação especial aplicável.

### **Artigo 408.º**

#### **Efeitos da redução e da suspensão**

1 – Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

- 2 – O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 – A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

#### Artigo 409.º

#### Legislação complementar

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

#### **Artigo 40.º**

#### **Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador**

- 1 – Ficam revogados os artigos 333.º e 334.º da Subsecção II do Capítulo VII do Código do Trabalho
- 2 – A Subsecção referida no artigo anterior passa a ser integrada pelos artigos 410.º e 411.º com a seguinte redacção:

#### SUBSECÇÃO II

#### Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

#### Artigo 410.º

#### Factos determinantes

- 1 – Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
- 2 – O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
- 3 – O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 4 – O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

## Artigo 411.º

### Regresso do trabalhador

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

## Artigo 41.º

### **Redução ou suspensão do contrato por facto respeitante à entidade patronal**

1 – Ficam revogados os artigos 335.º a 353.º da Subsecção III do Capítulo VII do Código do Trabalho.

2 – A Subsecção referida no número anterior – sem Divisões – passa a ser integrada pelos artigos 412.º a 426.º com a seguinte redacção:

### SUBSECÇÃO III

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante à entidade patronal.

## Artigo 412.º

### Redução ou suspensão

1 – A entidade patronal pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2 – A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

- a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
- b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Artigo 413.º  
Comunicações

1 – A entidade patronal deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
- d) Indicação do número de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e de suspensão, bem como das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do prazo de aplicação das medidas;
- f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão do trabalho, sendo caso disso.

2 – Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade patronal deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias contados da data de recepção daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abrangem até 20 ou mais trabalhadores.

3 – No caso previsto no número anterior a entidade patronal deve enviar à comissão nele designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 414.º  
Procedimento de informação e negociação

1 – Nos dez dias contados da data da comunicação prevista nos n.os 1 e 3 do artigo anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre a entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.

2 – Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

3 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos quinze dias sobre a data da comunicação referida nos n.os 1 e 3 do artigo anterior, a entidade patronal deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de início e termo da sua aplicação.

4 – Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade patronal deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços de conciliação do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 2 deste artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada com indicação da data de início e termo da aplicação.

5 – Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, a entidade patronal, para os efeitos referidos no número anterior, deve enviar documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

#### Artigo 415.º

##### Outros deveres de informação e consulta

1 – A entidade patronal deve consultar os trabalhadores abrangidos sobre a elaboração do plano de formação referido no n.º 2 do artigo 421.º

2 – O plano de formação deve ser submetido a parecer da estrutura representativa dos trabalhadores previamente à sua aprovação.

3 – O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo indicado pela entidade patronal, que não pode ser inferior a dez dias.

4 – a entidade patronal deve informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

#### Artigo 416.º

##### Duração



1 – A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.

2 – Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração máxima de um ano.

3 – Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos cinco dias seguintes, ou quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4 – A data de início da aplicação da redução ou suspensão não pode verificar-se antes de decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.

5 – Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

#### Artigo 417.º

#### Fiscalização

1 – Durante a redução ou suspensão, os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deve pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:

- a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado nos n.os 1 e 3 do artigo 414.º;
- b) Falta das comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte da entidade patronal;
- c) Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
- d) Admissão de novos trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação do trabalho.

2 – A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deve indicar os trabalhadores a que se aplica.

3 – São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que a entidade patronal seja notificado da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

#### Artigo 418.º

##### Direitos do trabalhador

1 – Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

- a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no n.º 2;
- b) Manter todas as regalias sociais e as prestações da segurança social, calculadas na base da sua retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3;
- c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

2 – Sempre que a retribuição mensal auferida pelo trabalhador em regime de prestação normal de trabalho seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador mantém o direito a esta.

3 – Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação retributiva, nos termos do artigo 420.º não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da segurança social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.

4 – Considera-se retribuição normal a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

#### Artigo 419.º

##### Deveres da entidade patronal

1 – Durante o período de redução ou suspensão a entidade patronal fica obrigado a:

- a) Pagar pontualmente a compensação retributiva;
- b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;
- c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;

d) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da segurança social na compensação retributiva concedida aos trabalhadores.

2 – a entidade patronal não pode admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.

#### Artigo 420.º

##### Compensação retributiva

1 – Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou à retribuição mínima constante de legislação especial;

2 – A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

#### Artigo 421.º

##### Comparticipação na compensação retributiva

1 – A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30% do seu montante pela entidade patronal e em 70% pela segurança social.

2 – Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até ao máximo de 15%, pela entidade patronal, enquanto decorrer a formação profissional.

3 – O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4 – O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, deve entregar a parte que lhes

compete à entidade patronal, de modo que esta possa pagar pontualmente a compensação retributiva.

#### Artigo 422.º

##### Deveres do trabalhador

1 – Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

- a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a segurança social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
- b) Comunicar à entidade patronal, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
- c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pela entidade patronal ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2 – O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

3 – No caso de recusa de frequência dos cursos referidos na alínea a) do n.º1, os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, por sua iniciativa ou a requerimento da entidade patronal, podem determinar a perda do direito à compensação retributiva.

#### Artigo 423.º

##### Férias

1 – Para efeito do direito a férias, o tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efectivamente prestado em condições normais de trabalho.

2 – A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho.

Artigo 424.º  
Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Artigo 425.º  
Representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores

1 – Os representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores, em efectividade de funções à data da redução ou suspensão, têm preferência na manutenção das condições normais de trabalho, salvo diferente regime estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2 – A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudica o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.

Artigo 426.º  
Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto nesta divisão aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

**Artigo 42.º**  
**Licenças**

1 – Ficam revogados todos os artigos da Divisão II da Subsecção III do Capítulo VII do Código do Trabalho, pelo que esta subsecção deixa de conter Divisões.

2 – Ficam, de igual modo revogados os artigos 354.º e 355.º que integram a Subsecção IV do Capítulo VII do Código do Trabalho.

3 – A subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 427.º e 428.º, com a seguinte redacção:

## Subsecção IV

### Licenças

#### Artigo 427.º

##### Concessão e recusa da licença

1 – A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 – Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 – a entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

#### Artigo 428.º

##### Efeitos

- 1 – A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 408.º
- 2 – O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 3 – Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

### **Artigo 43.º**

#### **Pré-reforma**

- 1 – Ficam revogados os artigos 356.º e 362.º que integram a subsecção V do Capítulo VII do Código do Trabalho.
- 2 – A Subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 429.º a 436.º com a seguinte redacção:

### SUBSECÇÃO V

#### Pré – reforma

### Artigo 429.º

#### Noção de pré – reforma

Considera-se pré – reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a cinquenta e cinco anos mantém o direito a receber da entidade patronal uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 434.º

### Artigo 430.º

#### Acordo de pré – reforma

- 1 – A situação de pré – reforma constitui-se por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2 – Do acordo de pré – reforma devem constar as seguintes indicações:
  - a) Data de início da situação de pré – reforma;
  - b) Montante da prestação de pré – reforma;

c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.

3 – a entidade patronal deve remeter o acordo de pré – reforma à segurança social, conjuntamente com a folha de retribuições relativa ao mês da sua entrada em vigor.

#### Artigo 431.º

##### Direitos do trabalhador

1 – O trabalhador em situação de pré – reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado coma entidade patronal, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

2 – O trabalhador em situação de pré – reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada.

#### Artigo 432.º

##### Prestação de pré – reforma

1 – A prestação de pré – reforma inicialmente fixada não pode ser inferior a 25% da última retribuição auferida pelo trabalhador, nem superior ao montante desta retribuição.

2 – Salvo estipulação em contrário constante do acordo de pré – reforma, a prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de retribuição de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.

3 – A prestação de pré – reforma goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à retribuição.

#### Artigo 433.º

##### Não pagamento da prestação de pré – reforma

No caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré – reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.



#### Artigo 434.º

##### Extinção da situação de pré – reforma

1 – A situação de pré – reforma extingue-se:

- a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;
- b) Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal ou nos termos do artigo anterior;
- c) Com a cessação do contrato de trabalho.

2 – Sempre que a extinção da situação de pré – reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré – reforma até à idade legal de reforma.

3 – A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré – reforma devida à data da cessação do contrato de trabalho.

#### Artigo 435.º

##### Requerimento da reforma por velhice

O trabalhador em situação de pré – reforma é considerado requerente da reforma por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré – reforma.

#### Artigo 436.º

##### Segurança social

Os direitos em matéria de segurança social em situação de pré – reforma, bem como o regime das contribuições para a segurança social destes trabalhadores e respectivas entidades patronais, são regulados em legislação especial.

#### **Artigo 44.º**

##### **Incumprimento do contrato**

1 – Ficam revogados todos os artigos que integram a Secção I do Capítulo VIII do Código do Trabalho.

2 – Ficam, de igual modo, revogados os artigos 300.º a 315.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

2 – A secção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 437.º a 455.º, ordenados sistematicamente da forma seguinte e com a seguinte redacção:

## CAPÍTULO VIII

### Incumprimento do contrato

#### SECÇÃO I

#### Consequências do incumprimento

##### Subsecção I

##### Disposições Gerais

##### Artigo 437.º

##### Princípio geral

Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

##### Artigo 438.º

##### Mora

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

2 – Os juros de mora por dívida de retribuição são devidos à taxa das operações activas do sistema bancário vigente à data da dívida principal

##### Subsecção II

##### Efeitos gerais do não pagamento pontual de retribuição

## Artigo 439.º

### Salários em atraso

1 – O trabalhador tem o direito de suspender a prestação de trabalho ou de resolver o contrato, decorridos, respectivamente, quinze ou sessenta dias após o não pagamento pontual da retribuição, ainda que não culposos.

2 – Para os efeitos previstos no número anterior é irrelevante qualquer pagamento parcial da retribuição que ocorra no decurso dos prazos ali referidos.

## Artigo 440.º

### Inibição de prática de certos actos

1 – A entidade patronal em situação de falta de pagamento pontual de retribuições não pode:

- a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros e amortizar quotas sob qualquer forma;
- b) Remunerar os membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
- c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias aos membros dos corpos sociais;
- d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio oponível aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a impedir a paralisação da actividade da empresa;
- e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio proporcional do montante disponível;
- f) Efectuar quaisquer liberalidades, seja a que título for;
- g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;
- h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
- i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fins alheios à actividade da empresa.

## Artigo 441.º

### Actos de disposição

1 – Os actos de disposição do património da empresa a título gratuito realizados em situação de falta de pagamento pontual das retribuições ou nos seis meses anteriores são

anuláveis por iniciativa de qualquer interessado ou da estrutura representativa dos trabalhadores.

2 – O mesmo regime se aplica aos actos de disposição do património da empresa a título oneroso, realizados durante o mesmo período, se deles resultar diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores.

### Subsecção III

#### Suspensão do contrato de trabalho

#### Artigo 442.º

#### Suspensão do contrato de trabalho

1 – Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação à entidade patronal e à Inspecção – Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

2 – A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando a entidade patronal declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 – A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pela entidade patronal, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspecção – Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.

#### Artigo 443.º

#### Efeitos da suspensão

1 – Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 – Por acordo das partes ou através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, podem ser fixados juros de mora superiores aos previstos no artigo supra.

## Artigo 444.º

### Cessação da suspensão

A suspensão do contrato de trabalho cessa:

- a) Mediante comunicação do trabalhador à entidade patronal e à Inspeção – Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;
- b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;
- c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

## Artigo 445.º

### Direito a prestações de desemprego

1 – A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.

2 – As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e a entidade patronal declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Inspeção – Geral do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3 – Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

- a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante à entidade patronal ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;
- b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 – A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

## Artigo 446.º

### Prestação de trabalho durante a suspensão

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com a entidade patronal originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego

#### Artigo 447.º

##### Segurança social

1 – Os trabalhadores com salários em atraso, bem como o seu agregado familiar, não perdem quaisquer direitos e regalias concedidos pela segurança social

2 – A segurança social processará o registo de remunerações dos trabalhadores durante todo o período em que se verifique atraso no pagamento dos salários.

3 – No período de suspensão do contrato de trabalho determinada por atraso no pagamento de salários, processar-se-á relativamente aos trabalhadores que suspenderam o contrato de trabalho, o registo de remunerações por equivalência.

4 – Os períodos referidos nos n.ºs 2 e 3 são relevantes para determinação dos prazos de garantia de que depende a atribuição de prestações da segurança social.

#### Subsecção IV

##### Resolução

#### Artigo 448.º

##### Resolução

1 – Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 539.º do Código do Trabalho.

2 – O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando a entidade patronal, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 – O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

a) Indemnização nos termos previstos no artigo 540.º;

b) Prestações de desemprego;

c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 – A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

#### Artigo 449.º

#### Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

#### Subsecção V

#### Suspensão de execuções

#### Artigo 450.º

#### Execução fiscal

1 – O processo de execução fiscal suspende-se quando o executado seja trabalhador com retribuições em mora por período superior a 15 dias, se provar que de tal facto resulta o não pagamento da quantia exequenda.

2 – A suspensão referida no número anterior mantém-se até dois meses após a regularização das retribuições em dívida, findos os quais se renova a execução em causa.

#### Artigo 451.º

#### Venda de bens penhorados ou dados em garantia

1 – A venda, judicial ou extrajudicial, de bens penhorados ou dados em garantia justificada por falta de pagamento de dívidas relacionadas com a aquisição desses bens suspende-se quando o executado prove que o incumprimento se deve ao facto de ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

2 – Os bens a que se refere o número anterior incluem somente o imóvel que constitui a residência permanente e os demais imprescindíveis a qualquer economia doméstica, desde que se encontrem naquela residência.

#### Artigo 452.º

##### Execução de sentença de despejo

A execução de sentença de despejo em que a causa de pedir tenha sido a falta de pagamento das rendas suspende-se quando o executado prove que o incumprimento do contrato se deve ao facto de ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

#### Artigo 453.º

##### Salvaguarda dos direitos do credor

O tribunal notifica a entidade responsável pelas prestações de desemprego da decisão que ordene a suspensão da execução da sentença de despejo, bem como da identidade do credor e do montante das prestações ou rendas em mora, afim de que esta assegure o respectivo pagamento, nos termos previstos em legislação especial.

#### Artigo 454.º

##### Cessação da suspensão da instância

1 – Sempre que o pagamento das prestações ou rendas não tenha sido assegurado pela entidade responsável pelas prestações de desemprego, a suspensão da instância cessa oito dias após o recebimento, pelo trabalhador, das retribuições em mora.

2 – Se o trabalhador não tiver recebido as retribuições em mora, a suspensão cessa decorrido um ano sobre o seu início, salvo se o executado provar que se encontra pendente acção judicial destinada ao pagamento dessas retribuições, caso em que a suspensão cessa na data em que se verifique o pagamento coercivo das mesmas ou a impossibilidade do pagamento.

3 – Requerido o prosseguimento dos autos, o executado é notificado para, no prazo de 10 dias, provar o pagamento ou depósito, em singelo, das prestações ou rendas em mora.



Subsecção V  
Disposição comum

Artigo 455.º  
Sub – rogação legal

- 1 – A entidade responsável pelas prestações de desemprego fica sub – rogada nos direitos do trabalhador perante a entidade patronal no montante correspondente às prestações que tiver pago nos termos dos artigos 445.º e 448.º, acrescidas dos juros de mora, não sendo liberatório o pagamento da quantia correspondente a entidade diferente, designadamente ao trabalhador.
- 2 – Para efeitos do número anterior, a entidade responsável pelas prestações de desemprego deve notificara entidade patronal dos pagamentos que for efectuando.

**Artigo 45.º**  
**Poder Disciplinar**

- 1 – Ficam revogados os artigos 365.º a 376.º da Secção II do Capítulo VIII do Código do Trabalho, relativos ao Poder disciplinar.
- 2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 456.º a 467.º com a seguinte redacção:

SECÇÃO II  
Poder disciplinar

Artigo 456.º  
Poder disciplinar

- 1 – A entidade patronal tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
- 2 – O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela entidade patronal como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

### Artigo 457.º

#### Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 459.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

### Artigo 458.º

#### Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

### Artigo 459.º

#### Limites às sanções disciplinares

1 – As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

2 – A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

### Artigo 460.º

#### Agravamento das sanções disciplinares

1 – Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, é lícito elevar até ao dobro, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os limites fixados nos n.os 1 e 3 do artigo anterior.

2 – As sanções referidas no artigo 451.º podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

#### Artigo 461.º

##### Destino da sanção pecuniária

1 – O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) do artigo 457.º reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

2 – A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea e) do artigo 457.º não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

#### Artigo 462.º

##### Procedimento

1 – A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 – Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

3 – Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Artigo 463.º

##### Exercício da acção disciplinar

1 – O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 – A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Artigo 464.º

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subseqüentes à decisão.

#### Artigo 465.º

##### Sanções abusivas

1 – Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 155.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 – Presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré – aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) c) e d) do número anterior.

3 – A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do n.º1 alguma sanção sujeita a registo nos termos do artigo 457.º, ou o despedir, deve comunicar o facto, devidamente fundamentado, à Inspeção Geral do Trabalho, no prazo de oito dias.

#### Artigo 466.º

##### Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva

1 – a entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo anterior fica obrigada a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 – Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no n.º 4 do artigo 532.º

3 – Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 – a entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 467.º

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Artigo 46.º

##### Garantias dos créditos

1 – Ficam revogados os artigos 377.º a 380.º da Secção III do Capítulo VIII do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 468.º a 471.º com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO III

##### Garantias dos créditos

#### Artigo 468.º

##### Privilégios creditórios

1 – Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

a) Privilégio mobiliário geral;

b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis da entidade patronal nos quais o trabalhador preste a sua actividade.

2 – A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;

b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à segurança social.

#### Artigo 469.º

##### Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo

Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente a entidade patronal e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

#### Artigo 470.º

##### Responsabilidade dos sócios

1 – O sócio que, só por si ou juntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, se encontre numa das situações previstas no artigo 83.º do Código das Sociedades Comerciais responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º, 79.º e 83.º daquele diploma e nos moldes aí estabelecidos.

2 – Os gerentes, administradores ou directores respondem nos termos previstos no artigo anterior desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais e nos moldes aí estabelecidos.

## Artigo 471.º

### Garantia de pagamento

A garantia do pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, que não possam ser pagos pela entidade patronal por motivo de insolvência ou de situação económica difícil é assumida e suportada pelo Fundo.

## Artigo 47.º

### Fundo de Garantia salarial

- 1 – Ficam revogados os artigos 316.º a 322.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho
- 2 – Fica de igual modo revogado o artigo 381.º que constitui a Secção IV do Capítulo VIII do Código do Trabalho.
- 3 – A Secção IV referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 472.º a 477.º, com a seguinte redacção :

## SECÇÃO IV

### Fundo de Garantia Salarial

## Artigo 472.º

### Finalidade

- 1 – O Fundo de Garantia Salarial assegura, em caso de incumprimento pela entidade patronal, ao trabalhador o pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação nos termos dos artigos seguintes.
- 2 – Legislação especial regulamentará o procedimento de acesso ao pagamento dos créditos.

## Artigo 473.º

### Situações abrangidas

1 – O Fundo de Garantia Salarial assegura o pagamento dos créditos a que se refere o artigo anterior, nos casos em que a entidade patronal seja judicialmente declarado insolvente.

2 – O Fundo de Garantia Salarial assegura igualmente o pagamento dos créditos referidos no número anterior, desde que se tenha iniciado o procedimento de conciliação previsto no Decreto – Lei n.º 316/98, de 20 de Outubro.

3 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, caso o procedimento de conciliação não tenha sequência, por recusa ou extinção, nos termos dos artigos 4.º e 9.º, respectivamente, do Decreto – Lei n.º 316/98, de 20 de Outubro, e tenha sido requerido por trabalhadores da empresa o pagamento de créditos garantidos pelo Fundo de Garantia Salarial, deve este requerer judicialmente a insolvência da empresa.

4 – Para efeito do cumprimento do disposto nos números anteriores, o Fundo de Garantia Salarial deve ser notificado, quando as empresas em causa tenham trabalhadores ao seu serviço:

a) Pelos tribunais judiciais, no que respeita ao requerimento do processo especial de insolvência e respectiva declaração;

b) Pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI), no que respeita ao requerimento do procedimento de conciliação, à sua recusa ou extinção do procedimento.

#### Artigo 474.º

#### Créditos abrangidos

1 – O Fundo de Garantia Salarial assegura o pagamento dos créditos previstos no artigo 473.º que se tenham vencido nos seis meses que antecedem a data da propositura da acção ou apresentação do requerimento referido no artigo anterior.

2 – Caso não haja créditos vencidos no período de referência mencionado no número anterior, ou o seu montante seja inferior ao limite máximo definido no n.º 1 do artigo seguinte, o Fundo de Garantia Salarial assegura até este limite o pagamento de créditos vencidos após o referido período de referência.

3 – O Fundo de Garantia Salarial só assegura o pagamento dos créditos que lhe sejam reclamados até três meses antes da respectiva prescrição.



### Artigo 475.º

#### Limites das importâncias pagas

- 1 – Os créditos são pagos até ao montante equivalente a seis meses de retribuição, não podendo o montante desta exceder o triplo da retribuição mínima mensal garantida.
- 2 – Se o trabalhador for titular de créditos correspondentes a prestações diversas, o pagamento é prioritariamente imputado à retribuição.
- 3 – Às importâncias pagas são deduzidos os valores correspondentes às contribuições para a segurança social e à retenção na fonte de imposto sobre o rendimento que forem devidos.
- 4 – A satisfação de créditos do trabalhador efectuada pelo Fundo de Garantia Salarial não libera a entidade patronal da obrigação de pagamento do valor correspondente à taxa contributiva por ele devida.

### Artigo 476.º

#### Regime do Fundo de Garantia Salarial

- 1 – A gestão do Fundo de Garantia Salarial cabe ao Estado e a representantes dos trabalhadores e das entidades patronais.
- 2 – O financiamento do Fundo de Garantia Salarial é assegurado pelas entidades patronais, através de verbas respeitantes à parcela dos encargos de solidariedade laboral da taxa contributiva global, nos termos do diploma que regula a desagregação da taxa contributiva dos trabalhadores por conta de outrem, na quota – parte por aqueles devida, e pelo Estado em termos a fixar por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.
- 3 – O regime do Fundo de Garantia Salarial consta de diploma autónomo.

### Artigo 477.º

#### Sub – rogação legal

O Fundo de Garantia Salarial fica sub – rogado nos direitos de crédito e respectivas garantias, nomeadamente privilégios creditórios dos trabalhadores, na medida dos pagamentos

## **Artigo 48.º**

### **Prescrição de créditos**

O Capítulo VIII do Código do Trabalho passa a dispor de uma Secção V com a epígrafe “Prescrição de créditos”, sendo integrada pelo artigo 478.º com a seguinte redacção

Secção V

Prescrição

#### **Artigo 478.º**

Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho

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

2 – Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

## **Artigo 49.º**

### **Cessação do contrato**

1 – Ficam revogados os artigos 382.º a 386.º da Secção I do Capítulo IX do Código do Trabalho

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 479.º a 483.º com a seguinte redacção

Cessação do contrato

#### **SECÇÃO I**

Disposições gerais

#### **Artigo 479.º**

Segurança no emprego

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos

#### Artigo 480.º

##### Natureza imperativa

1 – O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 – Os valores e critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento, do período experimental e de aviso prévio, bem como os critérios de preferência na manutenção de emprego nos casos de despedimento colectivo, podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 481.º

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Artigo 482.º

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 – Quando cesse o contrato de trabalho, a entidade patronal é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 – O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 – Além do certificado de trabalho, a entidade patronal é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser

emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Artigo 483.º

##### Devolução de instrumentos de trabalho

1 – Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade patronal os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados

2 – Sempre que, no momento da cessação do contrato de trabalho, subsistam créditos do trabalhador sobre a entidade patronal, aquele terá o direito de reter instrumentos de trabalho no valor necessário à satisfação dos mesmos.

#### **Artigo 50.º**

##### **Caducidade**

1 – Ficam revogados os artigos 387.º a 392.º da Secção II do Capítulo IX – Caducidade – do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 484.º a 487.º com a seguinte redacção:

#### SECÇÃO II

##### Caducidade

#### Artigo 484.º

##### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

### Artigo 485.º

#### Caducidade do contrato a termo certo

1 – O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade patronal ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 – A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração da entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês completo de duração do vínculo.

3 – Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

### Artigo 486.º

#### Caducidade do contrato a termo incerto

1 – O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade patronal comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 – A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade patronal o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 – A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

### Artigo 487.º

#### Reforma por velhice

1 – A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 – O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
  - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
  - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
- 3 – Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

### **Artigo 51.º**

#### **Revogação do contrato de trabalho**

- 1 – Ficam revogados os artigos 393.º a 395.º da Secção III – Revogação – do Capítulo IX do Código do Trabalho.
- 2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 488.º a 490.º, com a seguinte redacção:

#### Secção III

#### Revogação

#### Artigo 488.º

#### Cessação por acordo

A entidade patronal e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 489.º

#### Exigência da forma escrita

- 1 – O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 2 – O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 – No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no presente Código ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

4-sem prejuízo do disposto no número seguinte, se no acordo da cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global, se as partes tiverem acordado a que naquela compensação se incluam os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, deve do mesmo constar expressamente tal facto, devendo ainda tal documento referir a que título eram os créditos devidos, sem o que a declaração genérica de quitação relativamente aos créditos vencidos não produz quaisquer efeitos.

5 – Constituirá mera presunção ilidível o documento referido no número anterior, ainda que do mesmo conste declaração genérica de quitação.

#### Artigo 490.º

##### Cessaç o do acordo de revoga o

1 – Os efeitos do acordo de revoga o do contrato de trabalho podem cessar por decis o do trabalhador at  ao 7.º dia seguinte   data da respectiva celebra o, mediante comunica o escrita.

2 – No caso de n o ser poss vel assegurar a recep o da comunica o prevista no n mero anterior, o trabalhador deve remet -la   entidade patronal, por carta registada com aviso de recep o, no dia  til subsequente ao fim desse prazo.

3 – A cessaq o prevista no n.º 1 s    eficaz se, em simult neo com a comunica o, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma   disposi o da entidade patronal, na totalidade, o valor das compensa es pecuni rias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessaq o do contrato de trabalho.

4 – Exceptua-se do disposto nos n meros anteriores o acordo de revoga o do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### Artigo 52.º

##### Cessa o do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal

1 – Ficam revogados os artigos 396.º a 440.º da Secção do Capítulo IX do Código do Trabalho

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 491.º a 533.º, com a seguinte redacção:

## SECÇÃO IV

Cessação por iniciativa da entidade patronal

### SUBSECÇÃO I

Resolução

#### DIVISÃO I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 491.º

Justa causa de despedimento

1 – O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 – Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade patronal, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 – São susceptíveis de constituir justa causa de despedimento, designadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;



- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

## DIVISÃO II

### Despedimento colectivo

#### Artigo 492.º

##### Noção

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pela entidade patronal operada simultânea ou sucessivamente por período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro lado, sempre que aquela ocorrência se fundamente num ou em vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, nomeadamente, encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções da empresa ou redução do pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico – financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

#### Artigo 493.º

##### Aviso prévio

1 – A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 – A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para a entidade patronal o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Artigo 494.º

##### Crédito de horas

1 – Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 – O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 – O trabalhador deve comunicar à entidade patronal o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

#### Artigo 495.º

##### Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

#### Artigo 496.º

##### Compensação

O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Artigo 497.º

##### Irrenunciabilidade do direito à impugnação do despedimento

O recebimento, pelo trabalhador, de quaisquer importâncias pela cessação do contrato de trabalho, não preclude o direito a impugnar a ilicitude do despedimento, com todas as consequências decorrentes da declaração da ilicitude.

### DIVISÃO III

#### Despedimento por extinção de posto de trabalho

#### Artigo 498.º

##### Noção

A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

#### Artigo 499.º

##### Requisitos

1 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa da entidade patronal ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a entidade patronal, na concretização de postos de trabalho a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

3 – A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, a entidade patronal não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

4 – O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição, salvo se este também tiver sido extinto.

#### Artigo 500.º

##### Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente divisão aplica-se o disposto nos artigos 493.º a 496.º

#### DIVISÃO IV

##### Despedimento por inadaptação

#### Artigo 501.º

##### Noção

Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 502.º

##### Situações de inadaptação

1 – A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 – Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

#### Artigo 503.º

##### Requisitos

1 – O despedimento por inadaptação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 522.º;
- b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
- c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;
- d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
- e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade patronal;
- f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2 – A cessação do contrato prevista no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) A introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;
- b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade patronal;
- c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

#### Artigo 504.º

##### Reocupação do anterior posto de trabalho

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 522.º, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição, salvo se este tiver sido extinto.

#### Artigo 505.º

##### Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato cesse nos termos desta divisão aplica-se o disposto nos artigos 493.º a 496.º

#### Artigo 506.º

##### Manutenção do nível de emprego

1 – Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego permanente na empresa.

2 – A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

- a) Admissão de trabalhador com contrato sem termo;
- b) Transferência de trabalhador no decurso de processo visando a extinção do respectivo posto de trabalho.

c) Passagem ao quadro permanente de trabalhador contratado a termo.

## SUBSECÇÃO II

### Procedimento

## DIVISÃO I

### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

#### Artigo 507.º

##### Nota de culpa

1 – Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 538.º, a entidade patronal comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 – Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 – Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 – A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 457.º

#### Artigo 508.º

##### Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Artigo 509.º

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Artigo 510.º

##### Instrução

1 – A entidade patronal, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 – A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 – Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 507.º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Artigo 511.º

##### Decisão

1 – Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 – A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.



4 – A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 507.º, à associação sindical.

#### Artigo 512.º

##### Cessaçã

1 – A declaração de despedimento determina a cessaçã do contrato logo que é recebida pelo trabalhador.

2 – É também considerada eficaz a declaraçã de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

3 – O ónus da prova do recebimento ou da eficácia da declaraçã do despedimento nos termos referidos no número anterior cabe à entidade patronal.

#### Artigo 513.º

##### Suspensã preventiva do trabalhador

Com a notificaçã da nota de culpa, a entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuiçã, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

#### Artigo 514.º

##### Microempresas

1 – Nas microempresas sã dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 507.º, no artigo 509.º, nos n.os 1 e 3 do artigo 510.º e no artigo 511.º

2 – É garantida a audiçã do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificaçã da nota de culpa, por alegaçã escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participaçã nos mesmos, podendo requerer a audiçã de testemunhas.

3 – A decisã do despedimento deve ser fundamentada com discriminaçã dos factos imputados ao trabalhador, sendo – lhe comunicada por escrito.

4 – No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos dos artigos 507.º e seguintes.

## DIVISÃO II

### Despedimento colectivo

#### Artigo 515.º

#### Comunicações

1 – A entidade patronal que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no artigo 496.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 – Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 – Na falta de entidades referidas no n.º 1, a entidade patronal comunica, por escrito a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 – No caso previsto no número anterior, a entidade patronal envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

### Artigo 516.º

#### Informações e negociações

1 – Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.os 1 ou 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré – reformas.

2 – Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 413.º e 414.º

3 – A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõem o acordo do trabalhador.

4 – A entidade patronal e a estrutura representativa dos trabalhadores podem cada qual fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

5 – Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

### Artigo 517.º

#### Intervenção do ministério responsável pela área laboral

1 – Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes.

2 – A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa da entidade referida no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e a segurança social definem as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis, de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

## Artigo 518.º

### Decisão

1 – Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida nos n.os 1 ou 5 do artigo 515.º, a entidade patronal comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 – Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, a entidade patronal deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 do artigo 516.º, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 – Com a acta e o mapa referidos no número anterior, a entidade patronal deverá remeter ao Ministério responsável pela área laboral prova da garantia de pagamento dos créditos dos trabalhadores, vigente na data do pagamento, nomeadamente através de fiança e depósito bancários.

4 – No caso de incumprimento do disposto na segunda parte do número anterior, o Ministério competente proferirá despacho fundamentado, proibindo total ou parcialmente o despedimento, se a garantia for inexistente em relação a todos ou só a alguns dos trabalhadores.

5 – Para os efeitos previstos no número anterior, não há lugar a deferimento tácito.

6 – Na data do envio dos elementos referidos no n.º 2, é enviada cópia do mapa e da prova de garantia dos créditos à estrutura representativa dos trabalhadores.

7 – Na falta da acta a que se refere o n.º 5 do artigo 516.º, a entidade patronal, para os efeitos do referido no n.º 2 do presente artigo, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

### DIVISÃO III

#### Despedimento por extinção de posto de trabalho

##### Artigo 519.º

##### Comunicações

1 – No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, a entidade patronal comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o conseqüente despedimento do trabalhador que o ocupe.

2 – A comunicação a que se refere o número anterior é igualmente feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.

3 – A comunicação a que se referem os números anteriores é acompanhada de:

- a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam;
- b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

##### Artigo 520.º

##### Consultas

1 – Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição ao despedimento, emite parecer fundamentado do qual constam as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 499.º ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.

2 – Dentro do mesmo prazo os trabalhadores abrangidos podem pronunciar-se nos termos do número anterior.

3 – A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, solicitar a intervenção dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 499.º

4 – Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, devem elaborar relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual é enviado ao requerente e à entidade patronal.

#### Artigo 521.º

##### Decisão

1 – Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal profere, por escrito, decisão fundamentada de que notifica os trabalhadores e da qual conste:

- a) Motivo da extinção do posto de trabalho;
- b) Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 499.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- d) Montante da compensação, e dos restantes créditos devidos ao trabalhador, assim como a forma e o lugar de pagamento, e prova da garantia do pagamento dos créditos vigente na data de cessação do contrato, nomeadamente através de fiança e depósito bancários.
- e) Data da cessação do contrato.

2 – A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, à entidade referida no n.º 1 do artigo 519.º e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 do mesmo artigo e, bem assim, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

3 – Aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 518.º.

#### DIVISÃO IV

##### Despedimento por inadaptação

## Artigo 522.º

### Comunicações

1 – No caso de despedimento por inadaptação, a entidade patronal comunica, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

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

- a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;
- b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 503.º;
- c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 503.º

## Artigo 523.º

### Consultas

1 – Dentro do prazo de 15 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.

2 – Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

## Artigo 524.º

### Decisão

1 – Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 503.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;

- c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
- d) Data da cessação do contrato.

2 – A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 522.º e, bem assim, aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

### SUBSECÇÃO III

#### Ilicitude do despedimento

##### Artigo 525.º

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento, ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

##### Artigo 526.º

##### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 – O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 463.º ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 – O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 507.º;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 509.º, 510.º e no n.º 2 do artigo 515.º;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 512.º ou do n.º 3 do artigo 515.º



## Artigo 527.º

### Despedimento colectivo

O despedimento colectivo é ainda ilícito sempre que a entidade patronal:

- a) Não tiver feito as comunicações e promovido a negociação previstas nos n.os 1 ou 4 do artigo 515.º e n.º 1 do artigo 516.º;
- b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 518.º;
- c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 496.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

## Artigo 528.º

### Despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que a entidade patronal:

- a) Não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 499.º;
- b) Tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 499.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 519.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 496.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

## Artigo 529.º

### Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

- a) Faltarem os requisitos do n.º 1 do artigo 503.º;
- b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 426.º;

c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 496.º, bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

#### Artigo 530.º

##### Suspensão do despedimento

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 531.º

##### Impugnação do despedimento

1 – A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador.

2 – A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

3 – Na acção de impugnação do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

#### Artigo 532.º

##### Efeitos da ilicitude

1 – Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, e numa indemnização ao trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

2 – Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior podem ser deduzidos os seguintes valores:

a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidas pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 – Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença até à decisão.

### Artigo 533.º

#### Regras especiais relativas ao contrato a termo

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

2 – Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade patronal é condenado:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal, salvo se este tiver optado pela indemnização, calculada nos termos do n.º 3 do artigo 540.º.

### Artigo 53.º

#### Deslocalização de empresas

1 – Ficam revogados os artigos da Secção V do Capítulo IX do Código do Trabalho e a epígrafe da mesma Secção

2 – A Secção referida no número anterior com a epígrafe “ Deslocalização de empresas” é integrada pelos artigos 534.º a 537.º com a seguinte redacção:

Secção V  
Deslocalização de empresas

Artigo 534.º

Âmbito

Na presente Secção introduzem-se especialidades ao regime de despedimento colectivo, quando este resultar de deslocalização de empresa ou parte de empresa, para o estrangeiro, sem prejuízo da regulamentação a introduzir em legislação especial.

Artigo 535.º

Intervenção ministerial

1 – No casos de deslocalização de empresas para o estrangeiro, sempre que a mesma tenha disposto de apoios ou subsídios do Estado Português, nenhum despedimento colectivo se pode operar sem que, em despacho fundamentado, o Ministério que tenha a seu cargo a área laboral e o Ministério da Tutela, autorizem a cessação dos contratos de trabalho.

2 – O despacho referido no número anterior deve ser proferido no prazo de 7 dias a contar da data do recebimento da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo 413.º

3 – Não há lugar a deferimento tácito.

Artigo 536.º

Ilicitude do despedimento

Sem prejuízo do direito às restantes prestações devidas pela ilicitude do despedimento, no caso de opção do trabalhador pela indemnização, esta não pode ser inferior ao dobro da indemnização máxima prevista para os despedimentos sem justa causa, se disposição mais favorável não constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 537.º

Garantia do emprego e de créditos

Sem prejuízo dos meios processuais de garantia dos créditos dos trabalhadores, é da competência dos Tribunais do foro laboral, a decisão de providências cautelares e acções propostas pelo Estado, destinadas a assegurar o cumprimento do disposto na presente subdivisão.

### **Artigo 54.º**

#### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

É aditado ao Capítulo IX a Secção VI com a epígrafe “ Cessação por iniciativa do trabalhador” integrada pelos artigos 538.º a 541.º com a seguinte redacção:

#### **SECÇÃO VI**

##### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Resolução**

#### **Artigo 538.º**

##### **Regras gerais**

- 1 – Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade patronal:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou seu representante legítimo.
- 3 – Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 – A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 491.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 539.º

##### Procedimento

1 – A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 – Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a entidade patronal logo que possível.

#### Artigo 540.º

##### Indemnização devida ao trabalhador

1 – A resolução do contrato com fundamento no artigo 538.º, n.º 2 e n.º 3 alíneas b) e c) confere ao trabalhador o direito a uma indemnização nos termos do artigo 496.º, n.º 1 e 532.º.

2 – No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

#### Artigo 541.º

##### Impugnação da resolução

1 – A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pela entidade patronal.

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

3 – Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 539.º

#### **Artigo 55.º**

##### **Denúncia**

1 – Ficam revogados os artigos 447.º a 450.º da Subsecção II da Secção V do Capítulo VIII do Código do Trabalho.

2 – A subsecção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 542.º a 545.º, com a seguinte redacção:

## SUBSECÇÃO II

### Denúncia

#### Artigo 542.º

#### Aviso prévio

1 – O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade patronal com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 – O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.

3 – Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade patronal com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4 – No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Artigo 543.º

#### Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à retribuição correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em

virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Artigo 544.º

##### Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 – A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade patronal.

2 – No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 – A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade patronal, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 – Para a cessação do vínculo, a entidade patronal pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 do artigo 442.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 – No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a 30 dias.

#### Artigo 545.º

##### Abandono do trabalho

1 – Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 – Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência.



3 – A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo atendível impeditivo da comunicação da ausência.

4 – O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 543.º.

5 – A cessação do contrato só é invocável pela entidade patronal após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

### **Artigo 56.º**

#### **Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

1 – Ficam revogados os artigos 451.º a 460.º da Secção I do Capítulo I, Subtítulo I do Título III do Código do Trabalho

2 – A Secção I referida no n.º primeiro passa a ser integrada pelos artigos 546.º a 557.º com a seguinte redacção:

#### **TÍTULO III**

##### **Direito colectivo**

#### **SUBTÍTULO I**

##### **Sujeitos**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

#### **SECÇÃO I**

##### **Princípios**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### **Artigo 546.º**

##### **Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores**

1 – .Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a) comissões e subcomissões de trabalhadores;
- b) comissões coordenadoras;
- c) conselhos de empresa europeus;
- d) associações sindicais.

2 – Para os efeitos deste Código, são equiparados a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho previstos no artigo 336.º.

#### Artigo 547.º

##### Autonomia e independência

1 – Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, não podem as entidades patronais, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2 – As estruturas de representação colectiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

#### Artigo 548.º

##### Proibição de actos discriminatórios

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

## Artigo 549.º

### Novas tecnologias de informação

1 – Sempre que a empresa disponha de novas tecnologias de informação, nomeadamente a Internet e a Intranet, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores têm direito a usar as novas tecnologias para o exercício da sua actividade, nomeadamente para, através de mensagens ou de fóruns, contactarem os trabalhadores e outros organismos representativos, no interior ou no exterior da empresa.

2 – No uso das novas tecnologias, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores organizam a sua utilização de forma a respeitar as necessidades de normal funcionamento da empresa, nomeadamente quando estas se sobreponham aos direitos que aquela utilização visa realizar ou à urgência do recurso às referidas tecnologias.

3 – É garantida aos representantes dos trabalhadores a total confidencialidade do conteúdo das comunicações e seus destinatários ou emissores, ficando vedado à entidade patronal, aos seus representantes e a todos aqueles em quem tenha delegado poderes, o acesso, directo ou indirecto a quaisquer dados sobre a utilização das novas tecnologias pelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

4 – A garantia da confidencialidade faz-se mediante sujeição do trabalhador designado para administrador da rede ao regime do segredo profissional.

## SUBSECÇÃO II

### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

## Artigo 550.º

### Crédito de horas

1 – Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.

2 – O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

3 – Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

## Artigo 551.º

### Faltas

1 – As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 – Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3 – As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 – A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## Artigo 552.º

### Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 – A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 – O despedimento de trabalhador candidato a corpos gerentes das associações sindicais, bem como o de que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 – Presume-se igualmente feito sem justa causa o despedimento de trabalhador que desempenhe funções de delegado sindical ou que as haja desempenhado há pelo menos três anos.

4 – No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou de comissão coordenadora, ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5 – As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

6 – Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 3 do artigo 532.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a seis meses.

#### Artigo 553.º

##### Protecção em caso de transferência

1 – Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 – A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### SUBSECÇÃO III

##### Dever de reserva e confidencialidade

#### Artigo 554.º

##### Informações confidenciais

1 – Os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade, salvo quando estejam em causa os próprios direitos e interesses dos trabalhadores.

2 – O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato dos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 555.º

##### Limite aos deveres de informação e consulta

A entidade patronal não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 556.º

##### Qualificação das informações

1. Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informação ou a não realização de consultas ao abrigo do disposto no artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com fundamento em grave prejuízo ou afectação do funcionamento da empresa, de acordo com critérios objectivos.
2. Não podem ser qualificadas como confidenciais nem ser objecto de recusa de prestação de informação ou de realização de consultas as informações relativas a:
  - a) alterações de fundo em matéria de organização do trabalho e dos métodos de trabalho susceptíveis de alterar substancialmente as condições de trabalho;
  - b) transferência do local de trabalho ou do local da produção;
  - c) encerramento e ou redução da dimensão das empresas ou dos estabelecimentos;
  - d) despedimentos colectivos.
3. A qualificação das informações como confidenciais, os motivos de recusa de prestação de informação ou de realização de consultas, bem como os respectivos critérios de qualificação, podem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

#### Artigo 557.º

##### Controlo judicial

A qualificação das informações prestadas como confidenciais e a recusa fundamentada de prestação de informação ou de realização de consultas podem ser impugnadas pelas estruturas de representação colectiva em causa, nos termos previstos no Código do Processo de Trabalho.

#### Artigo 57.º

##### Comissões de trabalhadores

- 1 – Ficam revogados os artigos da Secção II do Capítulo IX do Código do Trabalho.
- 2 – Ficam, de igual modo revogados os artigos 327.º a 364.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho
- 3 – A Secção referida no n.º1 passa a ser integrada pelos artigos 558.º a 605.º, com a seguinte redacção:

## SECÇÃO II

Comissões e subcomissões de trabalhadores, e comissões coordenadoras

### SUBSECÇÃO I

constituição, composição, estatutos e eleição

#### Divisão I

Princípios gerais e composição

#### Artigo 558.º

Princípios gerais

- 1 – É direito dos trabalhadores criarem em cada empresa uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.
- 2 – Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões de trabalhadores.
- 3 – Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei e neste Código.

#### Artigo 559.º

Personalidade e capacidade

- 1 – As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 – A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 – As comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam de capacidade judiciária activa e passiva.

#### Artigo 560.º

##### Composição das comissões de trabalhadores

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em microempresas e pequenas empresas – 2 membros;
- b) Em médias empresas – 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores – 3 a 5 membros;
- d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores – 5 a 7 membros;
- e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores – 7 a 11 membros.

#### Artigo 561.º

##### Subcomissões de trabalhadores

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

- a) Estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores – 1 membro;
- b) Estabelecimentos de 20 a 200 trabalhadores – 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores – 5 membros

#### Divisão II

##### Constituição e estatutos da comissão de trabalhadores

#### Artigo 562.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 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, com ampla publicidade e menção



expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

3 – Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

#### Artigo 563.º

##### Estatutos

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

- a) A composição, 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 na presente lei;
- b) O número, regras da eleição e duração do mandato dos membros da comissão de trabalhadores, na parte não prevista na presente lei;
- c) O funcionamento da comissão e a sua articulação com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente;
- d) A forma de vinculação da comissão;
- 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 da empresa;
- g) O processo de alteração de estatutos.

2. Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

#### Artigo 564.º

##### Capacidade

Nenhum trabalhador permanente da empresa 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 565.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 566.º

#### Caderno eleitoral

- 1 – A entidade patronal 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 na empresa e estabelecimento.
- 2 – O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

### Artigo 567.º

#### Secções de voto

- 1 – Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.
- 2 – A cada secção 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 secção, para acompanhar a votação.

### Artigo 568.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 da empresa ou estabelecimento.

3 – A votação é efectuada durante as horas e no local 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 normal de trabalho.

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

6 – Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 – Quando, devido ao trabalho por turnos 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.

#### Artigo 569.º

##### Acta

1 – De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da secção 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 570.º

##### Apuramento global

1 – O apuramento global da votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feito por uma comissão eleitoral, da qual tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

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 571.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 572.º

##### Publicidade do resultado da votação

A comissão eleitoral deve, imediatamente após a aprovação da acta da votação e durante o prazo mínimo de 15 dias, 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 gestão da empresa.

#### Artigo 573.º

##### Alteração dos estatutos

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

### Divisão III

#### Eleição e destituição da comissão e das subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 574.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 permanentes da respectiva empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, e segundo o princípio de representação proporcional.
- 2 – O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, por, no mínimo, 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local,

horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa e constituída comissão eleitoral nos termos dos estatutos.

3 – Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10% dos trabalhadores permanentes do estabelecimento, 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 565.º a 570.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 575.º

##### Publicidade do resultado da eleição

À publicidade dos resultados da eleição é aplicável o disposto no artigo 572.º.

#### Artigo 576.º

##### Início de actividades

A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades cinco dias após a afixação dos resultados da votação e da respectiva acta nos termos do artigo 572.º.

#### Artigo 577.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.

#### Artigo 578.º

##### Destituição da comissão ou subcomissões de trabalhadores

1 – A comissão e as subcomissões de trabalhadores podem ser destituídas a todo o tempo através de votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua constituição, com as devidas adaptações.

2 – Em caso de destituição deve realizar-se nova eleição, de acordo com o disposto nesta secção e nos respectivos estatutos.

#### Divisão IV

#### Constituição e estatutos da comissão coordenadora

#### Artigo 579.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 563.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 580.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 581.º

#### Duração dos mandatos

À duração do mandato dos membros das comissões coordenadoras aplica-se o disposto no artigo 577.º.

#### Artigo 582.º

##### Participação das comissões de trabalhadores

- 1 – Os trabalhadores da empresa 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 permanentes da empresa.
- 2 – As deliberações referidas no número anterior são adoptadas por votação realizada nos termos dos artigos 562.º e 564.º a 570.º, com as necessárias adaptações.

#### Divisão V

##### Eleição da comissão coordenadora

#### Artigo 583.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, 10% dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, sendo apresentada até cinco dias antes da votação.

#### Artigo 584.º

##### Publicidade do resultado

À publicidade dos resultados da eleição é aplicável o disposto no artigo 572.º, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 585.º

##### Início de funções

A comissão coordenadora só pode iniciar as respectivas actividades cinco dias após a afixação dos resultados da votação e da respectiva acta.

#### Divisão VI

##### Registo e publicação

#### Artigo 586.º

##### Registo

1 – A comissão eleitoral referida no n.º 1 do artigo 570.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral 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 secções de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2 – A comissão eleitoral referida no n.º 2 do artigo 574.º (regras gerais da eleição) deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral 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 secções 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 laboral 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 laboral 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 laboral 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 587.º

##### Publicação

O ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego:

- 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 588.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 laboral 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 da respectiva empresa.

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

Subsecção II  
Direitos em geral

Artigo 589.º

Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1. Para além de outros previstos na lei, constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- 1 – Receber todas as informações necessárias a exercício da sua actividade;
- 2 – Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- 3 – Intervir na reorganização das actividades produtivas;
- 4 – Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- 5 – Gerir ou participar na gestão das obras sociais na empresa.

2. Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes sejam delegadas pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem ser de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

Artigo 590.º

Subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes sejam delegadas 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 e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

Artigo 591.º

Reuniões das comissões de trabalhadores com os órgãos de gestão das empresas

1 – As comissões de trabalhadores têm o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 – Das reuniões referidas no número anterior será lavrada acta, assinada por todos os presentes.

3 – O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos ou departamentos.

#### Artigo 592.º

#### Crédito de horas

1. Para o exercício da sua actividade cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho, não inferior aos seguintes montantes:

Subcomissões de trabalhadores: oito horas mensais;

Comissões de trabalhadores: quarenta horas mensais;

Comissões coordenadoras: cinquenta horas mensais.

2. As comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que será apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 40$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores.

3. Terá de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros das comissões de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais do que oitenta horas mensais.

4. Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no n.º 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5. O disposto nos números 2 e 3 aplica-se apenas às empresas com mais de 1 000 trabalhadores.

6 – Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.

7. Nas empresas do sector empresarial do Estado com mais de 1 000 trabalhadores, e independentemente dos créditos previstos no n.º 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, desde que observado o disposto no n.º 3 no que respeita à unanimidade.

8. Nos casos previstos no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no n.º 2.

9. Não pode haver lugar a cumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que um órgão.

10. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade, excepto para efeitos de remuneração.

#### Artigo 593.º

##### Reuniões dos trabalhadores

1 – Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 – Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 – Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 594.º

##### Apoio às comissões de trabalhadores

1 – Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais

e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, nomeadamente os previstos no artigo 549.º (novas tecnologias de informação).

2 – As comissões e subcomissões de trabalhadores de trabalhadores têm direito a prestar informação e a distribuir toda a documentação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

### Subsecção III

#### Informação e consulta

#### Artigo 595.º

#### Conteúdo do direito à informação

1 – O direito à informação abrange as seguintes matérias e direitos:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão – de – obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e níveis de absentismo;
- f) Situação, estrutura e evolução provável do emprego na empresa ou estabelecimento e eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- g) Decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho e dos contratos de trabalho, incluindo situações de despedimento colectivo ou de transferência de empresas ou estabelecimentos;
- h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- i) Modalidades de financiamento e encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

## Artigo 596.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1. Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos:

- a) Aprovação de regulamentos internos;
- b) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção;
- c) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança do local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- f) Celebração de contratos de viabilização ou de contratos – programa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos na empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- h) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;
- i) Dissolução da empresa ou pedido de providência de recuperação da empresa ou declaração da sua falência;
- j) Aprovação dos estatutos das empresas do sector empresarial do Estado e das respectivas alterações;
- k) Nomeação de gestores para as empresas do sector empresarial do Estado.

2. O parecer referido no n.º1 deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em razão da extensão ou complexidade da matéria.

3. Quando seja solicitada a prestação de informações 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 591.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4. Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o solicitou, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º1.

## Artigo 597.º

### Prestação de informações

- 1 – Os membros das comissões e subcomissões devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.
- 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 591.º.

#### SUBSECÇÃO IV

##### «Controle» de gestão

#### Artigo 598.º

##### Finalidade do «controle» de gestão

- 1 – O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da respectiva empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral.
- 2 – O controle de gestão é exercido pelas comissões de trabalhadores, não sendo delegável este direito.

#### Artigo 599.º

##### Exercício do «controle» de gestão

- 1 – O controle de gestão não pode ser exercido em relação às seguintes actividades:
  - a) Emissão e produção de moeda;
  - b) Prosecução das atribuições do Banco de Portugal;
  - c) Imprensa Nacional;
  - d) Investigação científica e militar;
  - e) Serviço público postal e de telecomunicações;
  - f) Estabelecimentos fabris militares.
- 2 – Excluem-se igualmente do controle de gestão as actividades com interesse para a defesa nacional ou que envolvam, por via directa ou delegada, prerrogativas da Assembleia da República, das Assembleias Regionais, do Governo da República, dos Governos Regionais e dos demais órgãos de Soberania nacional.

## Artigo 600.º

### Garantia do exercício do «controle» de gestão

Os órgãos de gestão das empresas não poderão impedir ou dificultar o exercício do direito ao controle de gestão.

## Artigo 601.º

### Conteúdo do «controle» de gestão

No exercício do direito do controle de gestão, compete às comissões de trabalhadores:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene, segurança e saúde;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei e aos estatutos da empresa;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

## Artigo 602.º

### Representantes dos trabalhadores nos órgãos das empresas



1 – Nas empresas do sector empresarial do Estado, as comissões de trabalhadores designarão ou promoverão, nos termos dos artigos 564.º a 570.º e do n.º 1 do artigo 571.º, a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da respectiva empresa.

2 – O número de trabalhadores a eleger e o órgão social competente são os previstos nos estatutos da respectiva empresa.

3 – No sector privado, o disposto nos números anteriores fica na disponibilidade das partes.

#### Artigo 603.º

##### Representantes dos trabalhadores nos órgãos de gestão das empresas do sector empresarial do Estado

1 – Nas empresas do sector empresarial do Estado, os trabalhadores têm igualmente o direito de eleger, pelo menos, um representante para o respectivo órgão de gestão.

2 – À eleição prevista no número anterior aplicam-se as normas estabelecidas para a eleição das comissões de trabalhadores, devendo a mesma ter lugar nos sessenta dias posteriores à data da nomeação oficial dos restantes membros do órgão de gestão da empresa.

#### SUBSECÇÃO V

##### Reorganização das unidades produtivas

#### Artigo 604.º

##### Reorganização das unidades produtivas

O direito de intervenção na reorganização das unidades produtivas será exercido:

- a) Directamente pelas comissões de trabalhadores, quando se trate de reorganização de unidades produtivas da respectiva empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reorganização de unidades produtivas do sector de produção a que pertença a maioria das empresas cujas comissões de trabalhadores sejam coordenadas por aquela comissão.

## Artigo 605.º

### Competências das comissões de trabalhadores na reorganização das unidades produtivas

No âmbito do exercício do seu direito de intervenção na reorganização das unidades produtivas, compete às comissões de trabalhadores e às comissões coordenadoras:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de sobre elas emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 596.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciarem antes de oficializados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formularem sugestões e de deduzirem reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 58.º

### Conselhos de empresa europeus

1 – Ficam revogados os artigos que integram a Secção III do Capítulo I do Código do Trabalho.

2 – A Secção referida no número anterior passa a ser integrada pelos artigos 606.º a 637.º, com a seguinte redacção:

### Secção III

#### Conselhos de empresa europeus

#### Subsecção I

#### Princípios Gerais

## Artigo 606.º

### Objecto

1 – Os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas de dimensão comunitária têm direito a informação e consulta, nos termos previstos na presente lei.

2 – Para o efeito pode ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

3 – O conselho de empresa europeu e o procedimento de informação e consulta abrangem todos os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou todas as empresas do grupo situados nos Estados membros, ainda que a sede principal e efectiva da administração esteja situada num Estado não membro.

#### Artigo 607.º

##### Âmbito

1 – Considera-se empresa de dimensão comunitária a que empregar, pelo menos, 1000 trabalhadores nos Estados membros e 150 trabalhadores em cada um de dois Estados membros diferentes.

2 – O grupo formado pela empresa que exerce o controlo e uma ou mais empresas controladas é de dimensão comunitária se, pelo menos, empregar 1000 trabalhadores nos Estados membros e tiver duas empresas em dois Estados membros com 150 ou mais trabalhadores cada.

3 – Se um grupo de empresas de dimensão comunitária abranger uma ou mais empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, o conselho de empresa europeu ou o procedimento de informação e consulta é instituído a nível daquele grupo, salvo estipulação em contrário no acordo referido no artigo 615.º.

4 – Considera-se administração a direcção da empresa de dimensão comunitária ou a direcção da empresa que exerce o controlo do grupo de empresas de dimensão comunitária.

5 – Consideram-se Estados membros os Estados membros da União Europeia ou signatários do acordo sobre o espaço económico europeu.

#### Artigo 608.º

##### Empresa que exerce o controlo

1 – Considera-se que uma empresa com sede em território nacional e pertencente a um grupo de empresas de dimensão comunitária exerce o controlo do grupo se tiver uma influência dominante sobre uma ou mais empresas resultante, por exemplo, da titularidade do capital social ou das disposições que a regem.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior, presume-se que uma empresa tem influência dominante sobre outra se, directa ou indirectamente, satisfizer um dos seguintes critérios:

- a) Puder designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização;
- b) Dispuser de mais de metade dos votos na assembleia geral;
- c) Tiver a maioria do capital social.

3 – Para efeitos do número anterior, os direitos da empresa dominante compreendem os direitos de qualquer empresa controlada ou de pessoa que actue em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer empresa controlada.

4 – Se duas ou mais empresas satisfizerem os critérios referidos no n.º 1, estes são aplicáveis segundo a respectiva ordem de precedência.

5 – A pessoa mandatada para exercer funções numa empresa, nos termos do processo de insolvência, não se presume que tenha influência dominante sobre ela.

6 – A sociedade abrangida pelas alíneas a) ou c) do n.º 5 do artigo 3.º do Regulamento (CEE) n.º 4064/89, do Conselho, de 21 de Dezembro, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas, não se considera que controla a empresa de que tenha participações.

## Artigo 609.º

### Casos especiais de empresa que exerce o controlo

Se a empresa que controla um grupo de empresas tiver sede num Estado não membro, considera-se que uma empresa do grupo situada em território nacional exerce o controlo se representar, para o efeito, a empresa que controla o grupo ou, na sua falta, empregar o maior número de trabalhadores entre as empresas do grupo situadas nos Estados membros.

## Subsecção II

### Disposições e acordos transnacionais

## Artigo 610.º

### Âmbito das disposições e acordos transnacionais

1 – As disposições da presente secção são aplicáveis a empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em território nacional, incluindo os respectivos estabelecimentos ou empresas situados noutros Estados membros.

2 – Se a sede principal e efectiva da administração da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária não estiver situada em território nacional, as disposições da presente secção são ainda aplicáveis desde que:

a) Exista em território nacional um representante da administração designado para o efeito;

b) Não havendo um representante da administração em qualquer Estado membro, esteja situada em território nacional a direcção do estabelecimento ou da empresa do grupo que empregar o maior número de trabalhadores num Estado membro.

3 – O acordo celebrado entre a administração e o grupo especial de negociação, nos termos da legislação de outro Estado membro em cujo território se situa a sede principal e efectiva da administração da empresa ou do grupo, bem como as disposições subsidiárias dessa legislação relativas à instituição do conselho de empresa europeu obrigam os estabelecimentos ou empresas situados em território nacional e os respectivos trabalhadores.

## SUBSECÇÃO III

### Procedimento das negociações

## Artigo 611.º

### Constituição do grupo especial de negociação

1 – A administração inicia as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores ou os seus representantes, provenientes de, pelo menos, dois estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou duas empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 – Os trabalhadores ou os seus representantes podem comunicar a vontade de iniciar as negociações, conjunta ou separadamente, à administração ou às direcções dos estabelecimentos ou empresas aos quais estejam afectos, que, neste último caso, a transmitem àquela.

#### Artigo 612.º

##### Composição do grupo especial de negociação

1 – O grupo especial de negociação é composto por:

- a) Um representante dos trabalhadores por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo de empresas tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;
- b) Um, dois ou três representantes suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 – Se, durante as negociações, houver alteração da estrutura da empresa ou do grupo, ou do número de trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas, a composição do grupo especial de negociação deve ser ajustada em conformidade, sem prejuízo do decurso dos prazos previstos no artigo 619.º.

3 – A administração e, através desta, as direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo são informadas da constituição e da composição do grupo especial de negociação.

4 – A eleição ou designação dos membros do grupo especial de negociação representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situadas em território nacional é regulada pelo artigo 634.º.

#### Artigo 613.º

##### Negociações

1 – A administração deve tomar a iniciativa de reunir com o grupo especial de negociação, com vista à celebração de um acordo relativo aos direitos de informação e consulta dos trabalhadores, dando desse facto conhecimento às direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo.

2 – O grupo especial de negociação tem o direito de se reunir imediatamente antes de qualquer reunião de negociações com a administração.

3 – Salvo acordo em contrário, os representantes dos trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros, pertencentes à empresa ou ao grupo, podem assistir às negociações como observadores e sem direito a voto.

4 – O grupo especial de negociação pode ser assistido por peritos da sua escolha.

5 – A administração e o grupo especial de negociação devem respeitar os princípios da boa fé no decurso das negociações.

#### Artigo 614.º

##### Termo das negociações

1 – A administração e o grupo especial de negociação podem acordar, por escrito, a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 – A deliberação do grupo especial de negociação de celebrar o acordo referido no número anterior é tomada por maioria dos votos.

3 – O grupo especial de negociação pode deliberar não iniciar as negociações ou terminar as que estiverem em curso por, no mínimo, dois terços dos votos.

4 – Nos casos referidos no n.º 3, os trabalhadores ou os seus representantes só podem propor novas negociações dois anos após a deliberação, excepto se as partes acordarem um prazo mais curto.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Acordos sobre a informação e consulta

#### Artigo 615.º

##### Conteúdo do acordo

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, o acordo que instituir o conselho de empresa europeu ou um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) Os estabelecimentos da empresa ou as empresas do grupo abrangidos pelo acordo;
- b) A duração do acordo e o processo de renegociação.

#### Artigo 616.º

##### Instituição do conselho de empresa europeu

1 – O acordo que instituir o conselho de empresa europeu regula:

- a) O número e a distribuição dos membros, a duração dos mandatos e a adaptação do conselho a alterações da estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta do conselho e, sendo caso disso, outros direitos e procedimentos para o seu exercício;
- c) O local, periodicidade e duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- d) Os recursos financeiros e materiais a prestar pela administração ao conselho de empresa europeu;
- e) A periodicidade da informação a prestar sobre o número de trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos da empresa ou das empresas do grupo abrangidas pelo acordo;
- f) A legislação aplicável ao acordo.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir o conselho de empresa europeu, nomeadamente a definição dos critérios de classificação das informações como confidenciais para efeitos do estabelecido no artigo 554.º.

3 – A eleição ou designação dos membros do conselho representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 634.º.

#### Artigo 617.º

##### Instituição de um ou mais procedimentos de informação e consulta

1 – O acordo que instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) O número, o processo de designação, a duração dos mandatos dos representantes dos trabalhadores e os ajustamentos na estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta sobre, nomeadamente, as matérias transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores e, sendo caso disso, outros direitos;
- c) O direito de reunião dos representantes dos trabalhadores para apreciar as informações que lhes forem comunicadas.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir um procedimento de informação e consulta.



3 – A eleição ou designação dos representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 634.º.

#### Artigo 618.º

##### Comunicação

1 – A administração deve apresentar cópia do acordo ao ministério responsável pela área laboral.

2 – O conselho de empresa europeu deve informar o ministério responsável pela área laboral da identidade dos seus membros e dos países de origem.

3 – O disposto no número anterior é aplicável aos representantes dos trabalhadores no procedimento de informação e consulta.

4 – Se a sede principal e efectiva da administração estiver situada noutra Estado membro, os representantes dos trabalhadores designados no território nacional devem comunicar a respectiva identidade nos termos dos n.os 2 e 3.

#### Subsecção IV

##### Instituição do conselho de empresa europeu

#### Artigo 619.º

##### Instituição obrigatória

1 – É instituído um conselho de empresa europeu na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, regulado nos termos da presente secção, nos seguintes casos:

- a) Se for acordado entre a administração e o grupo especial de negociação;
- b) Se a administração se recusar a negociar no prazo de seis meses a contar do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes;
- c) Se não houver acordo ao fim de três anos a contar da iniciativa das negociações por parte da administração ou do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes, sem que o grupo especial de negociação tenha deliberado não iniciar ou terminar as negociações em curso.

2 – Ao conselho de empresa europeu instituído nos termos do número anterior é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

## Artigo 620.º

### Composição

1 – O conselho de empresa europeu é composto por:

- a) Um membro por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;
- b) Um, dois ou três membros suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 – Se houver alteração dos Estados membros em que a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas, a composição do conselho de empresa europeu deve ser ajustada em conformidade.

3 – Os membros do conselho de empresa europeu devem ser trabalhadores da empresa ou do grupo de empresas.

4 – A eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 634.º.

## Artigo 621.º

### Funcionamento

1 – O conselho de empresa europeu deve comunicar a sua composição à administração, a qual informa as direcções das empresas do grupo.

2 – O conselho de empresa europeu que tenha pelo menos 12 membros deve instituir um conselho restrito composto, no máximo, por três membros, eleitos entre si pelos membros do conselho de empresa europeu.

3 – O conselho de empresa europeu deve aprovar o seu regulamento interno.

4 – Antes de efectuar qualquer reunião com a administração, o conselho de empresa europeu ou o conselho restrito tem o direito de se reunir sem a presença daquela, podendo participar na reunião deste último os membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 – O conselho de empresa europeu e o conselho restrito podem ser assistidos por peritos da sua escolha, sempre que o julgarem necessário ao cumprimento das suas funções.

## Artigo 622.º

### Informação e consulta

1 – O conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado e consultado pela administração sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou do grupo ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 – O conselho de empresa europeu tem igualmente o direito de ser informado e consultado pela administração sobre factos ocorridos num único Estado membro se as suas causas ou os seus efeitos envolverem estabelecimentos ou empresas situados em, pelo menos, dois Estados membros.

## Artigo 623.º

### Relatório anual

1 – A administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório anual pormenorizado e documentado sobre a evolução e as perspectivas das actividades da empresa ou do grupo de empresas.

2 – O relatório deve conter informação sobre a estrutura da empresa ou do grupo, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução previsível do emprego, investimentos, alterações mais importantes relativas à organização, métodos de trabalho ou processos de produção, transferências de produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

## Artigo 624.º

### Reuniões com a administração

1 – Após a apresentação do relatório previsto no artigo anterior, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir com a administração, pelo menos uma vez por ano, para efeitos de informação e consulta.

2 – A reunião referida no número anterior tem lugar um mês após a apresentação do relatório referido no artigo anterior, salvo se o conselho de empresa europeu aceitar um prazo mais curto.

3 – A administração deve informar as direcções dos estabelecimentos ou empresas do grupo da realização da reunião.

4 – A administração e o conselho de empresa europeu devem regular, por protocolo, os procedimentos relativos às reuniões.

#### Artigo 625.º

##### Informação e consulta em situações excepcionais

1 – O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado pela administração sobre quaisquer questões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente a mudança de instalações que implique transferências de locais de trabalho, o encerramento de empresas ou estabelecimentos e o despedimento colectivo.

2 – O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir, a seu pedido, com a administração, ou outro nível de direcção da empresa ou do grupo mais apropriado com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

3 – Antes da realização da reunião, a administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório, pormenorizado e fundamentado, sobre as medidas referidas no n.º 1.

4 – A reunião deve efectuar-se, com a maior brevidade possível, a pedido do conselho restrito ou do conselho de empresa europeu, devendo, no primeiro caso, participar também os membros do conselho que representam os trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 – O conselho restrito ou o conselho de empresa europeu pode emitir um parecer durante a reunião ou, na falta de acordo sobre período superior, num prazo de 15 dias.

#### Artigo 626.º

##### Informação dos representantes locais

Os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo ou, na sua falta, os trabalhadores sobre as informações recebidas e os resultados das consultas realizadas.

#### Artigo 627.º

##### Negociação de um acordo sobre informação e consulta

1 – Quatro anos após a sua constituição, o conselho de empresa europeu pode propor à administração negociações para a instituição por acordo de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 – A administração deve responder à proposta do conselho de empresa europeu e, no decurso das negociações, as partes devem respeitar os princípios da boa fé.

3 – Ao acordo referido no número anterior é aplicável o regime dos artigos 615.º a 618.º.

4 – Em caso de acordo, as disposições da presente secção deixam de se aplicar a partir do momento da constituição do conselho de empresa europeu ou da designação dos representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta.

#### Subsecção V

##### Disposições comuns

#### Artigo 628.º

##### Relacionamento entre a administração e os representantes dos trabalhadores

A administração, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta devem cooperar e agir com boa fé no exercício dos direitos e no cumprimento dos deveres respectivos.

#### Artigo 629.º

##### Informações confidenciais

1 – Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta e

os respectivos peritos não devem revelar a terceiros as informações recebidas com expressa reserva de confidencialidade, a qual deve ser justificada.

2 – O dever de sigilo mantém-se independentemente do local em que os obrigados se encontrem durante e após os respectivos mandatos.

3 – O disposto nos números anteriores é extensivo aos representantes de trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros que assistam às negociações, nos termos do n.º 3 do artigo 613.º.

4 – Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a administração apenas pode recusar a prestação de informações que sejam classificadas como confidenciais, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 616.º.

5 – A decisão referida no n.º 4 deve ser justificada, na medida do possível, sem pôr em causa a reserva da informação.

6 – O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta podem impugnar judicialmente a decisão da administração de exigir confidencialidade ou de não prestar determinadas informações.

#### Artigo 630.º

##### Recursos financeiros e materiais

1 – A administração deve:

- a) Pagar as despesas do grupo especial de negociação relativas às negociações, de modo que este possa exercer adequadamente as suas funções;
- b) Dotar os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros necessários às suas despesas de funcionamento e às do conselho restrito, se existir;
- c) Pagar as despesas de pelo menos um perito do grupo especial de negociação, bem como do conselho de empresa europeu.

2 – Não são abrangidos pelo número anterior os encargos dos observadores referidos no n.º 3 do artigo 613.º.

3 – As despesas referidas no n.º 1 são, nomeadamente, as respeitantes à organização de reuniões, incluindo as do próprio grupo especial de negociação, ou do conselho de empresa europeu, ou do conselho restrito, bem como as traduções, estadas e deslocações e ainda a remuneração do perito.

4 – Relativamente ao conselho de empresa europeu, o disposto no n.º 3, excepto no que respeita a despesas relativas a pelo menos um perito, pode ser regulado diferentemente por acordo com a administração.

5 – A administração pode custear as despesas de deslocação e estada dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu com base no regime de deslocações em serviço dos estabelecimentos ou empresas em que trabalham e, relativamente às despesas do perito, no regime aplicável aos membros provenientes do mesmo Estado membro.

6 – Da aplicação do critério referido no número anterior não pode resultar um pagamento de despesas de deslocação e estada a algum membro do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu menos favorável do que a outro.

7 – O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e o conselho restrito têm direito aos meios materiais necessários ao cumprimento das respectivas missões, incluindo instalações e locais de afixação da informação.

#### Subsecção VI

#### Disposições de carácter nacional

#### Artigo 631.º

##### Âmbito

As disposições desta secção são aplicáveis aos estabelecimentos e empresas situados em território nacional pertencentes a empresas ou a grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em qualquer Estado membro, bem como aos representantes dos respectivos trabalhadores.

#### Artigo 632.º

##### Cálculo do número de trabalhadores

1 – Para efeito desta secção, o número de trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo corresponde ao número médio de trabalhadores nos dois anos anteriores ao pedido de constituição do grupo especial de negociação ou à constituição do conselho de empresa europeu, nos termos dos artigos 611.º e 619.º.

2 – Os trabalhadores a tempo parcial são considerados para efeitos do disposto no número anterior, independentemente da duração do seu período normal de trabalho.

3 – Os estabelecimentos ou empresas devem informar os interessados, a seu pedido, sobre o número de trabalhadores e a sua distribuição pelos Estados membros, aplicando-se para o efeito o estabelecido na alínea e) do n.º 1 do artigo 616.º.

#### Artigo 633.º

##### Representantes dos trabalhadores para o início das negociações

Para efeito do pedido de início das negociações previsto no n.º 1 do artigo 611.º, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores e as associações sindicais.

#### Artigo 634.º

##### Designação ou eleição dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu

1 – No prazo de dois meses após a iniciativa da administração ou o pedido para início das negociações referidos no n.º 1 do artigo 611.º ou o facto previsto no artigo 619.º que determina a instituição do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional são designados:

- a) Por acordo entre a comissão de trabalhadores e as associações sindicais ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo e as associações sindicais;
- b) Pela comissão de trabalhadores ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo se não houver associações sindicais;
- c) Por acordo entre as associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos dois terços dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas;
- d) Por acordo entre as associações sindicais que representem, cada uma, pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas, no caso de não se verificar o previsto na alínea anterior.

2 – Só as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas podem participar na designação dos representantes dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto no número seguinte.



3 – As associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos 5% dos trabalhadores podem mandar uma delas para participar na designação dos representantes dos trabalhadores.

4 – Os representantes dos trabalhadores são eleitos por voto directo e secreto, de entre candidaturas apresentadas por, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores nas seguintes situações:

- a) Sempre que pelo menos um terço dos trabalhadores o requeira;
- b) Na falta de acordo entre as comissões de trabalhadores e as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores;
- c) Se não forem designados pelas comissões de trabalhadores ou pelas associações sindicais, nos termos das alíneas b), c) e d) do n.º 1;
- d) Se não houver comissão de trabalhadores nem associações sindicais que representem, pelo menos, 5% dos trabalhadores.

5 – A convocação do acto eleitoral, a apresentação de candidaturas, as secções de voto, a votação, o apuramento e a publicidade do resultado da eleição, bem como o controlo de legalidade da mesma, são regulados pelos artigos 565.º a 572.º, 574.º e 588.º, com as devidas adaptações.

6 – O ministro responsável pela área laboral pode, por portaria, regulamentar os procedimentos do acto eleitoral previsto no n.º 4.

#### Artigo 635.º

##### Duração do mandato

Salvo estipulação em contrário, o mandato dos membros do conselho de empresa europeu tem a duração de quatro anos.

#### Artigo 636.º

##### Protecção dos representantes dos trabalhadores

1 – Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta, empregados em estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou empresas do grupo situados em território nacional, têm, em especial, direito:

- a) Ao crédito de vinte e cinco horas mensais para o exercício das respectivas funções;

b) Ao crédito de tempo retribuído necessário para participar em reuniões com a administração e em reuniões preparatórias, incluindo o tempo gasto nas deslocações.

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

#### Artigo 637.º

##### Informações confidenciais

A violação do dever de sigilo por parte dos peritos dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais.

#### Artigo 59.º

##### Associações Sindicais

1 – Ficam revogados os artigos 475.º a 504.º que integram a Secção IV do Capítulo I do Título III do Código do Trabalho.

2 – Ficam ainda revogados os artigos 399.º a 403.º da Lei 35/2004 de 29 de Julho.

3 – A Secção referida no n.º 1 passa a ser integrada pelos artigos 638.º a 671.º com a seguinte redacção:

#### CAPÍTULO IV

##### Associações sindicais

#### SECÇÃO I

##### Disposições preliminares

#### Artigo 638.º

##### Direito de associação sindical

1 – Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio – profissionais.

2 – As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.

3 – Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação directa dos trabalhadores não representados em sindicatos.

## Artigo 639.º

### Noções

Entende-se por:

- a) Associação ou organização sindical – sindicato, união, federação ou confederação;
- b) Sindicato – associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio – profissionais;
- c) Federação – associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;
- d) União – associação de sindicatos de base regional;
- e) Confederação – associação nacional de sindicatos;
- f) Secção sindical de empresa – conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
- g) Comissão sindical de empresa – organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
- h) Comissão intersindical de empresa – organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

## Artigo 640.º

### Direitos

As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

## Artigo 641.º

### Princípios

As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas.

#### Artigo 642.º

##### Liberdade sindical individual

1 – No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.

2 – O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou actividade em sindicatos diferentes.

3 – Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

4 – O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos respectivos estatutos ou regulamentos.

#### SECÇÃO II

##### Organização sindical

#### Artigo 643.º

##### Auto – regulamentação, eleição e gestão

As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos sociais de entre os associados e organizam a sua gestão e actividade.

#### Artigo 644.º

##### Independência

É incompatível o exercício de cargos de direcção de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

#### Artigo 645.º

##### Regime subsidiário

- 1 – As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a presente Lei ou a natureza específica da autonomia sindical.
- 2 – Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.

#### Artigo 646.º

##### Registo e aquisição de personalidade

- 1 – As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2 – O requerimento do registo de qualquer associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.
- 3 – O ministério responsável pela área laboral, após o registo:
  - a) Publica os estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego nos 30 dias posteriores à sua recepção;
  - b) Remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.
- 4 – No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5 – As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.

#### Artigo 647.º

##### Alterações dos estatutos

1 – A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.

2 – As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

#### Artigo 648.º

##### Conteúdo dos estatutos

1 – Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos devem conter e regular:

- a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
- b) Aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
- c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
- d) A composição, a forma de eleição e funcionamento da assembleia geral e dos corpos gerentes;
- e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição, tendo em vista a representatividade desse órgão;
- f) O exercício do direito de tendência;
- g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
- h) A criação e o funcionamento de secções ou delegações ou outros sistemas de organização descentralizada;
- i) O processo de alteração dos estatutos;
- j) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.

2 – A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

3 – No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, nomeadamente um congresso ou conselho geral, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral.

#### Artigo 649.º

##### Princípios da organização e da gestão democráticas

No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:

a) Todo o associado no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos gerentes e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;

b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;

c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;

d) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;

e) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;

f) Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma a que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;

g) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;

h) Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos sociais;

- i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;
- j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% ou 200 dos associados.

#### Artigo 650.º

##### Regime disciplinar

O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 651.º

##### Aquisição e impenhorabilidade de bens

- 1 – Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações sindicais são impenhoráveis.
- 2 – Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações sindicais não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verificarem as seguintes condições:
  - a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
  - b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

#### Artigo 652.º

##### Publicidade dos membros da direcção

O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério



responsável pela área laboral no prazo de dez dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.

#### Artigo 653.º

##### Dissolução e destino dos bens

Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 654.º

##### Cancelamento do registo

A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo, produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

### SECÇÃO III

#### Quotização sindical

#### Artigo 655.º

##### Garantias

1 – O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.

2 – A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar – lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam o seu direito ao trabalho.

3 – A entidade patronal pode proceder ao tratamento automatizado de dados pessoais dos trabalhadores, referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados no processamento do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto nesta secção.

Artigo 656.º  
Carteiras profissionais

A falta de pagamento das quotas não pode prejudicar a passagem de carteiras profissionais ou de quaisquer outros documentos essenciais à actividade profissional do trabalhador, quando a emissão desses documentos seja da competência das associações sindicais.

Artigo 657.º  
Cobrança de quotas

1 – O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para a entidade patronal a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 – A responsabilidade pelas despesas necessárias para a entrega à associação sindical do valor da quota deduzida pela entidade patronal pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 – O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 pode resultar de:

- a) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) Pedido expresso do trabalhador dirigido à entidade patronal.

4 – Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a conseqüente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.

5 – Na situação prevista na alínea b) do n.º 3, o pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais e obriga a entidade patronal a proceder em conformidade.

Artigo 658.º  
Declaração, pedido e revogação

1 – O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração com as seguintes indicações:

- a) Nome e assinatura do trabalhador;
- b) Sindicato em que o trabalhador está inscrito;
- c) Valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 – O trabalhador deve enviar cópia ao sindicato respectivo da declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como da respectiva revogação.

4 – A declaração de autorização ou o pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade patronal.

#### SECÇÃO IV

##### Exercício da actividade sindical na empresa

###### Artigo 659.º

###### Acção sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

###### Artigo 660.º

###### Reuniões de trabalhadores

1 – Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 – Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que

contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 – As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

#### Artigo 661.º

##### Procedimento

1 – Os promotores das reuniões devem comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data, hora 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 patronal é obrigada a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa que seja apropriado à realização das mesmas, tendo em conta os elementos da comunicação, da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final dos n.os 1 e 2 do artigo 660.º.

4 – Os dirigentes das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Artigo 662.º

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 – Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2 – Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 – Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

### Artigo 663.º

Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 – Os órgãos dirigentes dos sindicatos comunicam por escrito à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2 – O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Artigo 664.º

Número de delegados sindicais

1 – O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto na presente Lei é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – seis membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n - 500) : 200]$ , representando n o número de trabalhadores.

2 – O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

### Artigo 665.º

Direito a instalações

1 – Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, à entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 – Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores à entidade patronal é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

## Artigo 666.º

### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

## Artigo 667.º

### Direito a informação e consulta

1 – Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 – O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 – Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 – As informações são – lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 – Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte da entidade patronal no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6 – O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 20 trabalhadores.

#### Artigo 668.º

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

#### SECÇÃO V

##### Membros da direcção das associações sindicais

#### Artigo 669.º

##### Crédito de horas dos membros da direcção

Os trabalhadores membros dos corpos gerentes têm direito a um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções.

#### Artigo 670.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 671.º

##### Faltas

Sem prejuízo do disposto no artigo 669.º, as faltas dadas pelos trabalhadores membros dos corpos gerentes para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

#### **Artigo 60.º**

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

1 – Os artigos 524.º a 530.º que constituem o Capítulo III do Título III do Código são revogados, suprimindo-se também o Capítulo III.

2 – O Capítulo II do Título III do Código do Trabalho, passa a ser integrado pelos artigos 672.º a 678.º com a seguinte redacção:

## TÍTULO III

### Capítulo II

#### Participação na elaboração da legislação do trabalho

#### Artigo 672.º

##### Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e entidades patronais, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Contrato de trabalho;
- b) Direito colectivo de trabalho;
- c) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- e) Formação profissional;
- f) Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

#### Artigo 673.º

##### Precedência de discussão

Nenhum projecto ou proposta de lei, projecto de decreto – lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo à legislação de trabalho pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Regionais ou pelos Governos Regionais sem que as comissões de trabalhadores ou as respectivas



comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de entidades patronais se tenham podido pronunciar sobre ele.

#### Artigo 674.º

##### Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de acto legislativo previsto no artigo 672.º, podendo ser convocada por decisão do Presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

#### Artigo 675.º

##### Publicação dos projectos e propostas

1 – Para efeitos do disposto no artigo 673.º, e para mais ampla divulgação, os projectos e propostas são publicados previamente em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) Diário da Assembleia da República, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- b) Boletim do Trabalho e Emprego, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Regionais;
- d) Jornal Oficial, tratando-se de legislação a aprovar pelos governos regionais.

2 – As separatatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- c) O prazo para apreciação pública.

3 – A Assembleia da República, o Governo da República, as Assembleias Regionais e os Governos Regionais fazem anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

#### Artigo 676.º

##### Prazo de apreciação pública

- 1 – O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.
- 2 – O prazo pode, todavia, ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência, devidamente justificado no acto que determina a publicação.

#### Artigo 677.º

##### Pareceres e audições das organizações representativas

Dentro do prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 673.º podem pronunciar-se sobre os projectos e propostas, de acordo com o modelo regulamentado, e que é obrigatoriamente transcrito em cada separata, e solicitar à Assembleia da República, ao Governo da República, às Assembleias Regionais ou aos Governos Regionais audição oral, nos termos da regulamentação própria da orgânica interna de cada um destes órgãos.

#### Artigo 678.º

##### Resultados da apreciação pública

- 1 – As posições das entidades referidas no artigo 673.º constantes de pareceres ou expressas nas audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.
- 2 – O resultado da apreciação pública consta:
  - a) Do preâmbulo do decreto – lei ou do decreto regional;
  - b) Do relatório anexo ao parecer da comissão especializada da Assembleia da República ou das comissões das assembleias regionais.

#### **Artigo 61.º**

##### **Conflitos colectivos**

- 1 – Ficam revogados os artigos 582.º a 590.º que integram o Capítulo I do subtítulo II do Código do Trabalho.
- 2 – O Capítulo referido no número anterior passa a ser integrado pelos artigos 730.º a 738.º com a seguinte redacção:

#### SUBTÍTULO III

##### Conflitos colectivos

## CAPÍTULO I

### Resolução de conflitos colectivos

#### SECÇÃO I

##### Princípio geral

#### Artigo 730.º

##### Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

#### SECÇÃO II

##### Conciliação

#### Artigo 731.º

##### Admissibilidade

1 – Os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de uma convenção colectiva, podem ser dirimidos por conciliação.

2 – Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

#### Artigo 732.º

##### Funcionamento

1 – A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;

b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

2 – Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.

3 – A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade.

4 – No caso de a conciliação não ter sido requerida aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, este ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

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

#### Artigo 733.º

##### Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1 – As partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, no caso de ter sido requerido aos serviços do ministério responsável pela área laboral, nos quinze dias seguintes à apresentação do pedido neste ministério.

2 – Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral devem convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de uma convenção colectiva as associações sindicais ou patronais participantes no processo de negociação e que não requeiram a conciliação.

3 – As associações sindicais ou patronais referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.

4 – As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

#### Artigo 734.º

##### Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

### SECÇÃO III

#### Mediação

#### Artigo 735.º

##### Admissibilidade

1 – As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos colectivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

2 – Na falta do acordo previsto no número anterior, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção dos serviços de mediação do ministério responsável pela área laboral.

3 – Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.

### Artigo 736.º

#### Funcionamento

1 – A mediação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade, competindo àqueles a nomeação do mediador.

2 – No caso de a mediação não ter sido requerida aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, este ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

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

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

5 – Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.

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

7 – A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.

8 – Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.

9 – O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

### Artigo 737.º

Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1 – Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.

2 – As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.

## SECÇÃO IV

### Arbitragem

#### Artigo 738.º

#### Arbitragem

Os conflitos colectivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos neste diploma

#### **Artigo 62.º**

#### **Greve**

1 – São revogados os artigos 591.º a 606.º que integram o Capítulo II do Subtítulo II do Título III do Código do Trabalho.

2 – O Capítulo referido no número anterior passa a ser integrado pelos artigos 739.º a 752.º, com a seguinte redacção:

### Título III

### Direito Colectivo

#### Subtítulo II

#### Conflitos Colectivos

#### Capítulo II

#### Greve

#### Artigo 739.º

Competência para declarar a greve

- 1 – O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais.
- 2 – Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, desde que na respectiva empresa a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20% ou duzentos trabalhadores.
- 3 – As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente por maioria de votantes.

#### Artigo 740.º

##### Representantes dos trabalhadores

- 1 – Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.
- 2 – As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

#### Artigo 741.º

##### Piquetes de greve

A associação sindical ou a comissão de greve podem organizar piquetes para desenvolver actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.

#### Artigo 742.º

##### Aviso prévio

- 1 – As entidades com legitimidade para decidirem do recurso à greve, antes de a iniciarem, têm de fazer por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um pré – aviso, com o prazo mínimo de 4 dias, dirigido à entidade patronal ou à associação patronal e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 – Para os casos do n.º 2 do artigo 745.º, o prazo de pré – aviso é de 8 dias.

3 – O aviso prévio deve conter a definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a definição dos serviços mínimos a prestar.

#### Artigo 743.º

##### Proibição de substituição de grevistas

1 – A entidade patronal não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data da decisão da sua convocação não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores.

2 – A concreta tarefa desempenhada pelo trabalhador em greve não pode, durante esse período, ser realizada por empresa especialmente contratada para o efeito.

#### Artigo 744.º

##### Efeitos da greve

1 – A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente o direito à retribuição e, em consequência, desvincula – os dos deveres de subordinação e assiduidade.

2 – O disposto no número anterior não prejudica a observância dos direitos previstos na legislação sobre segurança social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 – O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem do tempo de serviço.

#### Artigo 745.º

##### Obrigações durante a greve

1 – Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.



2 – Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações urgentes;
- b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- d) Serviços de energia;
- e) Abastecimento de águas;
- f) Bombeiros;
- g) Transportes, cargas e descargas de animais e de géneros alimentares deterioráveis;

3 – As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

4 – No caso do não cumprimento do disposto neste artigo, o Governo poderá determinar a requisição ou mobilização nos termos da lei aplicável.

#### Artigo 746.º

##### Regime de prestação dos serviços mínimos

1 – Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 740.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até 24 horas antes do início do período de greve.

2 – Aplica-se aos trabalhadores afectos à prestação dos serviços mínimos o disposto no artigo 744.º.

#### Artigo 747.º

##### Termo da greve

A greve termina por acordo das partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 744.º.

#### Artigo 748.º

##### Proibição de discriminações devidas à greve

É nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

#### Artigo 749.º

##### Inobservância da lei

A greve declarada com inobservância do disposto no presente diploma faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.

#### Artigo 750.º

##### Forças militares e militarizadas

Este diploma não se aplica às forças militares e militarizadas.

#### Artigo 751.º

##### "Lock-out"

1 – É proibido o “lock-out”.

2 – Considera-se “lock-out” qualquer decisão unilateral da entidade patronal, que se traduz na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

#### Artigo 752.º

##### Função pública

1 – É garantido o exercício do direito à greve na função pública.

2 – Sem prejuízo do disposto em legislação especial, são aplicáveis aos funcionários ou agentes da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as disposições relativas à greve e à constituição de comissões de trabalhadores.

**Artigo 63.º**  
**Entrada em vigor**

A presente Lei e o diploma anexo entram em vigor cinco dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 11 de Maio de 2005

Os Deputados,