

## PROPOSTA DE LEI N.º 209/X

### Exposição de Motivos

A presente proposta de lei pretende aprovar o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), seguindo de muito perto o regime fixado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e na sua regulamentação, constante da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, o que decorre do objectivo de aproximação do regime de trabalho na Administração Pública ao regime laboral comum. Todavia, e como não podia deixar de ser, a aplicação daqueles textos legais aos contratos de trabalho em funções públicas é feita com as adaptações impostas pela natureza destes contratos e, em especial, pela sua subordinação ao interesse público, bem como pelas especificidades que decorrem da entidade empregadora ser um órgão ou serviço da Administração Pública.

Naturalmente, o Governo tem presente que, quase em simultâneo, decorre o processo negocial e legislativo visando a revisão do actual Código do Trabalho e que, das alterações nele introduzidas, resultarão revisões no diploma que agora se apresenta.

A reforma dos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores da Administração Pública, concretizada com a publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, assenta fundamentalmente na constatação de que as soluções anteriormente existentes naqueles domínios, não correspondiam já às necessidades impostas por uma boa organização e gestão dos recursos públicos e às novas exigências colocadas pela sociedade portuguesa.

A Administração Pública serve o país e os seus cidadãos, através dos seus trabalhadores, constituindo, por isso, os regimes de trabalho que lhes são aplicáveis uma matéria da maior importância, condicionante da eficiência e da qualidade dos serviços que são prestados.

A Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que define e regula os regimes de vinculação, de

carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, consagra duas modalidades de vinculação de emprego público: a nomeação - reservada aos trabalhadores a quem compete o cumprimento ou a execução de atribuições, competências e actividades relativas a missões das Forças Armadas em quadros permanentes, representação externa do Estado, informações de segurança, investigação criminal, segurança pública e inspecção – e o contrato de trabalho em funções públicas – que passa a constituir a modalidade regra de vinculação na Administração Pública.

O RCTFP que agora se apresenta inspira-se nas seguintes preocupações fundamentais:

- Aproximação ao regime laboral comum;
- Combate às situações de precariedade no domínio do emprego público;
- Manutenção e reforço dos direitos dos trabalhadores;
- Criação de condições para o desenvolvimento da contratação colectiva na Administração Pública;
- Consagração de um quadro jurídico claro da intervenção das associações sindicais e da acção dos seus dirigentes.

Importa pois aprovar o RCTFP, que, no desenvolvimento da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conformará, nas matérias por esta não reguladas, as relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato.

O RCTFP é, como já se referiu, constituído pelo Código de Trabalho e pelo seu Regulamento, aplicáveis com as adaptações constantes dos artigos 2.º a 10.º da presente proposta de lei, tendo-se optado, para facilitar a leitura e compreensão dos textos que resultam das adaptações introduzidas por aquelas disposições, por proceder à sua publicação em anexo.

São mantidos como fonte de direito, aplicáveis aos contratos de trabalho agora 'em funções públicas', os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho - mas não os usos laborais - , o que consubstancia uma importante alteração no domínio das relações jurídicas de emprego público, hoje caracterizadas pela sua natureza exclusivamente estatutária e, logo, imunes a formas convencionais de auto-composição colectiva das condições de trabalho. Ora, tendo-se adoptado o contrato de trabalho como a modalidade-regra de vinculação na Administração Pública, passa a garantir-se aos trabalhadores que exercem funções públicas, na modalidade de contrato, o exercício do direito de contratação colectiva.

É, todavia, alterada a tipologia de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho prevista no Código de Trabalho. Assim, quanto aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, no lugar de convenções colectivas são previstos acordos colectivos de trabalho – que, por sua vez, podem ser acordos colectivos de carreira, quando aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções, ou acordos colectivos de entidade empregadora pública, quando aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica - mantendo-se os demais instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais previstos no Código do Trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.

Relativamente aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais, é mantido apenas o regulamento de extensão. Afasta-se o regulamento de condições mínimas, por se entender que a criação de normas jurídico-laborais no âmbito da Administração Pública não deve ser feita unilateralmente pelo Estado-Administração, por actos de natureza não legislativa. Impõe-se, de facto, distinguir entre regulamentos de extensão, que se limitam a alargar o âmbito de um acordo colectivo de trabalho, não criando novas normas, e regulamentos de condições mínimas (na terminologia anterior ao Código do Trabalho, portarias de regulamentação do trabalho), que têm carácter normativo inovatório e não têm qualquer relação com instrumentos de regulamentação colectiva de

trabalho anteriores. Se, quanto aos primeiros, não parece haver razão para não os manter enquanto fonte de direito do RCTFP, já quanto aos segundos considera-se que a sua previsão no âmbito das relações jurídicas de emprego público não seria constitucionalmente admissível.

Afasta-se igualmente a arbitragem obrigatória, instituto que, aliás, tem suscitado grandes reservas por se traduzir numa restrição do direito à contratação colectiva.

No que respeita às relações entre a lei e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, optou-se por afirmar a regra de que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem afastar as normas do RCTFP, desde que aqueles estabeleçam condições mais favoráveis para o trabalhador e do RCTFP não resulte que as mesmas não podem ser afastadas.

Quanto ao contrato de trabalho 'em funções públicas', prevendo-se, embora, a impossibilidade de, por contrato, serem afastadas as normas do RCTFP e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, permite-se que este disponha, de forma inovadora, sobre matérias não reguladas por aqueles ou sobre matérias em que os mesmos confirmam essa permissão, nos termos e limites por eles fixados e sempre em sentido mais favorável para o trabalhador.

Mantém-se a exigência de forma escrita, já hoje prevista para o contrato de trabalho nas pessoas colectivas públicas pela Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho. A redução a escrito dos contratos celebrados no âmbito da Administração Pública resulta, não apenas de imperativos de segurança jurídica, mas também do princípio da legalidade que norteia toda a actividade administrativa. Da exigência de forma escrita decorre ainda a inadmissibilidade da constituição de relações jurídicas de emprego público, tituladas por contrato, em resultado de meras situações de facto ou de situações irregulares – em consequência do exercício de trabalho subordinado não formalizado ou ao abrigo de contratos impropriamente qualificados de prestação de serviços -, bem como a não admissão da figura dos 'contratos equiparados'. Refira-se contudo que a inexistência de elementos

essenciais do contrato deixa de determinar a sua nulidade – sanção sobretudo gravosa para o trabalhador – e passa a obrigar à sua correcta reelaboração.

Como já estabelece a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o contrato de trabalho é, por regra, celebrado por tempo indeterminado. O contrato a termo resolutivo é a exceção. Assim mantêm-se as regras especiais aplicáveis ao contrato de trabalho a termo resolutivo previstas na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que visam, no essencial, adequar o regime de contratação a termo no âmbito da Administração Pública às exigências de interesse público e, sobretudo, conformar aquele regime com o direito constitucional de «acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso». Assim, o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo só pode ser utilizado nas situações expressamente previstas no RCTFP, tem exigências qualificadas de forma, não está sujeito a renovação automática, caducando no termo do prazo estipulado, e não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado. Contudo, neste domínio, dão-se dois passos de maior relevo no combate à precariedade no emprego público. Por um lado, o contrato a termo certo passa a ter a duração máxima de três anos, incluindo renovações, sem prejuízo do disposto em lei especial, para situações muito específicas que nestas se venham a consagrar. Por outro, estabelece-se, em norma transitória, que para os contratos em vigor cuja renovação implique duração superior a cinco anos, em certas situações, são os serviços obrigados a publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação de emprego por tempo indeterminado.

O contrato a termo não pode, em caso algum, converter-se em contrato por tempo indeterminado, como acima se disse. Contudo, no RCTFP que agora se apresenta, prevê-se que o trabalhador contratado a termo que se candidate a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo tem preferência em caso de igualdade de classificação.

Mantêm-se – como, aliás, já tinha sido anunciado – os limites à duração de trabalho em vigor na Administração Pública, pelo que, em regra, o período normal de trabalho não

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

Mantêm-se ainda os limites à duração do trabalho extraordinário – 100 horas de trabalho por ano e duas horas por dia normal de trabalho -, bem como a duração do período de férias dos trabalhadores que hoje possuem a qualidade de funcionário e agente – 25 dias úteis de férias, sendo este período aumentado progressivamente de acordo com a idade e antiguidade do trabalhador.

Em todas as outras matérias relativas à duração e organização do tempo de trabalho seguem-se as soluções do Código do Trabalho, designadamente quanto ao regime de adaptabilidade de horários, mas também quanto ao trabalho a tempo parcial, neste caso sem limites, ou ao teletrabalho, que hoje não são admitidos no âmbito Administração Pública.

Sendo aplicável aos dirigentes e a outros cargos não inseridos em carreiras o regime de comissão de serviço que se encontra previsto nos artigos 23.º e 24.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, é afastado o regime de comissão de serviço previsto no Código do Trabalho, aplicando-se o Estatuto de Pessoal Dirigente a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, vinculados por nomeação e por contrato, com o mesmo acervo de direitos e de deveres quando no exercício de funções dirigentes.

Mantém-se o regime de acidentes de trabalho e de doenças profissionais hoje em vigor na Administração Pública, alterando-se o âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, que hoje regula esta matéria, por forma a abranger, não apenas os então designados funcionários e agentes, mas todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da respectiva modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público. De facto, não existem razões que justifiquem a atribuição às entidades empregadoras públicas da responsabilidade pela reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, no caso dos trabalhadores nomeados, e a transferência da responsabilidade para entidades seguradoras, no caso dos trabalhadores contratados. A opção pela manutenção do princípio da não transferência da

responsabilidade para entidades seguradoras – como princípio geral, pois mantém-se a possibilidade de transferência da responsabilidade em casos devidamente justificados, desde que tal se revele mais vantajoso - é ainda justificada pelo número reduzido, sobretudo se comparado com outros sectores de actividade, de acidentes de trabalho ocorridos no âmbito da Administração Pública. É pois uma solução mais favorável para os trabalhadores e mais favorável para as entidades empregadoras públicas.

Afastam-se as normas do Código do Trabalho em matéria de mobilidade, aplicando-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, na modalidade de nomeação ou de contrato, as disposições sobre mobilidade geral constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Assegura-se que, em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências, os contratos de trabalho são transmitidos ao órgão ou serviço integrador daquelas atribuições ou competências, sem prejuízo da posterior racionalização de efectivos, salvaguardando-se, assim, ab initio, a posição jurídica dos trabalhadores, que não é tocada unicamente por força da mudança de entidade empregadora pública.

Sublinhe-se a não inclusão no RCTFP do regime de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato por facto respeitante à entidade empregadora, designadamente por razões estruturais ou tecnológicas, por manifestamente não se adequar às específicas características dos serviços públicos.

Prevê-se a possibilidade de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato quando se verifique a impossibilidade temporária, parcial ou total, da prestação de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e no acordo das partes. Pode ainda fundamentar a adopção daquelas medidas a celebração, entre o trabalhador e a entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma.

Em matéria de reforço e salvaguarda dos direitos dos trabalhadores realce-se de entre outras situações:

- O alargamento da prestação de trabalho, em situação de isenção de horário, fica limitado a 2 horas por dia ou 10 horas por semana;
- Reconhecimento do direito de trabalhador a tempo parcial a suplementos remuneratórios e prémios de desempenho;
- Alargamento do regime de justificação de faltas à assistência à família;
- Previsão expressa do direito à reocupação do posto de trabalho de trabalhador em licença a que tenha sido reconhecido interesse público;
- Relevância do tempo de licença para efeitos de aposentação e benefícios sociais, no caso de licença por interesse público;
- Eliminação dos limites do trabalho a tempo parcial;
- Determinação de que o não cumprimento de objectivos em situações de inadaptação é verificado nos termos do SIADAP.

No domínio das causas de cessação do contrato, afastam-se as disposições do Código do Trabalho relativas ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, aplicando-se aos trabalhadores contratados, como aos trabalhadores nomeados, o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas. Garante-se, assim, que todos os trabalhadores que exercem funções públicas, qualquer que seja a modalidade de constituição da sua relação jurídica de emprego público, ficam sujeitos aos mesmos deveres e, no essencial, aos mesmos procedimentos disciplinares e sanções.

Afastam-se ainda as disposições do Código do Trabalho relativas ao despedimento colectivo e ao despedimento por extinção de posto de trabalho, mantendo-se o regime em vigor nesta matéria, previsto na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.

Quanto ao regime da legitimidade das associações sindicais para a celebração de acordos colectivos, previsto no artigo 540.º do Código, introduzem-se algumas alterações que



importa fundamentar.

O n.º 3 do artigo 56.º da Constituição rezava, na sua versão original, que “Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva”. Tal preceito, assim redigido de forma absoluta, sobretudo quando conjugado com o do n.º 4 subsequente (que, então, dizia que “A lei estabelece as regras respeitantes à competência para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas”), veio suscitar inúmeras interrogações entre os comentadores e a doutrina que se debruçaram sobre o assunto. Previam eles, genericamente (e para o que ora nos interessa), que alguns problemas ocorreriam na concretização prática da contratação colectiva por, aparentemente, o melhor sentido normativo a conferir àquelas disposições constitucionais ser o de que o legislador ordinário não se encontraria legitimado para, por qualquer forma, condicionar o exercício do direito de contratação colectiva, excepto no que se refere aos dois aspectos mencionados no n.º 4, nenhum dos quais interpretado no sentido de permitir a intervenção na celebração de acordos colectivos apenas a certas associações sindicais em função de certa legitimidade ou representatividade.

A revisão constitucional de 1982 alterou os dados da questão de forma que ainda hoje se mantém: de facto, para além de aditar, ao n.º 3, a expressão “, o qual é garantido nos termos da lei”, substituiu, no n.º 4, o termo “competência” por “legitimidade”. Tais modificações alteraram, por completo, o entendimento que, então (ainda que, de algum modo, dubitativo quanto à eficácia da sua operacionalização), era praticamente unânime.

Na verdade, se bem que se tenha vincado, no n.º 3, a garantia do exercício do direito de contratação colectiva, passou a autorizar-se que o legislador ordinário o conforme (sem pôr em causa, naturalmente, o núcleo essencial de tal direito). Do mesmo modo, e na mesma linha de pensamento, o n.º 4, aproveitando o limitado campo nele conferido à liberdade de conformação ordinária do direito de contratação colectiva, veio admitir, com a modificação que introduziu, que o legislador dispusesse, para o momento da celebração das convenções colectivas, sobre a legitimidade de umas (e, naturalmente, sobre a ilegitimidade de outras)

das associações sindicais.

Assim sendo, parece ser claro que o exercício do direito de contratação colectiva deixou de ser absoluto (pelo menos enquanto assim era qualificado face à redacção original da Constituição) para passar a ser constitucionalmente admissível a sua conformação e, eventualmente, o seu condicionamento pelo legislador ordinário. Sendo, porém, um direito do tipo dos direitos, liberdades e garantias, encontra-se sujeito à disciplina do artigo 18.º da Constituição, embora não na vertente do balizamento das leis que introduzam restrições aos direitos, uma vez que se trata, a final, de uma conformação do exercício de um direito e não de uma sua restrição.

De qualquer modo, tal conformação terá necessariamente que observar os subprincípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (em sentido estrito). Ora, é exactamente o que ocorre com o regime estatuído no falado artigo 540.º, quando confere legitimidade para a celebração de acordos colectivos às confederações sindicais e a associações sindicais que obedeçam a determinados critérios de representatividade.

As carreiras gerais são comuns a todos os órgãos e serviços e conta-se pelas dezenas o número de associações sindicais constituídas para representar os respectivos trabalhadores. Admitir a legitimidade para a celebração de acordos colectivos a todas essas associações equivaleria, na prática, a esvaziar de conteúdo o próprio direito de contratação colectiva uma vez que, já se vê, além do efeito de arrastamento no tempo que as negociações assim alargadas produziria, se tornaria impossível obter um consenso, entre todas e cada uma delas, tomadas de “per si”, por um lado, e entre elas e as entidades empregadoras públicas, por outro, relativamente a cada uma das cláusulas a negociar. E isto é tanto mais assim quanto se torna imprescindível, em obediência aos princípios constitucionais da igualdade e da prossecução do interesse público – este na vertente da boa gestão dos recursos disponíveis –, assegurar a aplicação uniforme de condições de trabalho a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical. A opção legislativa, nesta ordem de ideias, tendeu a conferir legitimidade para a celebração de acordos colectivos, no âmbito

das carreiras gerais, às confederações sindicais e a associações sindicais especialmente representativas, na exacta medida em que representam o nível mais elevado – e também, justamente, o que potencia um menor número de interlocutores representantes dos trabalhadores – da organização sindical ou apresentam nível significativo de representatividade e, por isso, aquele em que se torna mais viável conseguir consensos entre elas e com as entidades empregadoras públicas. Está, assim, justificada a absoluta necessidade desta solução, precisamente para que o próprio direito de contratação colectiva seja susceptível de exercício prático, o que não ocorreria se todas as associações sindicais, detivessem legitimidade para o efeito. Do mesmo passo se afirma a adequação da solução na medida em que é expectável que, ao contrário do que hoje vem acontecendo, assim se possam celebrar acordos colectivos que, simultaneamente, defendam os interesses dos trabalhadores e protejam o interesse público. Finalmente, a proporcionalidade (em sentido estrito) encontra-se desde logo salvaguardada pelos artigos 552.º e 554.º do Código na exacta medida em que deles decorre a inaplicabilidade dos acordos celebrados aos trabalhadores não representados pelas associações sindicais subscritoras dos acordos, bem como a possibilidade de os tornar inaplicáveis através da desfiliação.

Tratando-se de carreiras especiais, o artigo 540.º segue critérios de idêntica natureza para atribuição de legitimidade para celebração de acordos colectivos, que são alargados quando esteja em causa um acordo de entidade empregadora pública. Valendo embora, também aqui, as considerações tecidas a propósito das carreiras gerais – e, por isso, também as relativas à observância dos subprincípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (em sentido estrito) –, entendeu-se que a própria negociação poderia vir a ficar enriquecida com a participação mais alargada de associações sindicais, uma vez que, tratando-se de carreiras ou serviços com diversas especificidades, será útil ponderar as considerações que venham a ser expandidas pelas associações sindicais representativas, bem como obter a respectiva concordância na celebração dos acordos colectivos.

E tudo isto, note-se, sem beliscar o essencial daqueles subprincípios, ainda que se reconheça uma menor eficácia na consecução dos objectivos que qualificaram a outra

solução como necessária e adequada. Observe-se, porém, que se entende que esta questão se encontra iniludivelmente no campo da liberdade de conformação do legislador ordinário.

Fixa-se ainda uma nova disciplina em matéria de direitos dos dirigentes das associações sindicais, inspirada nas soluções do Código do Trabalho mas adaptada às especificidades de organizações das Administrações Públicas.

Dá-se maior relevo ao papel das associações sindicais em domínios relevantes da vida dos serviços e da gestão dos recursos humanos, designadamente quando está em causa a elaboração e cessação de contratos de trabalho a termo certo, o despedimento por inadaptação, a elaboração dos regulamentos internos dos serviços e de mapas de férias, na falta de acordo.

Por último, garante-se a aplicação aos conflitos colectivos de trabalho no âmbito da Administração Pública, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho, dos mecanismos de resolução de conflitos colectivos previstos no Código do Trabalho, designadamente a conciliação, a mediação e a arbitragem voluntária.

Estabelece-se, ainda, um regime de arbitragem necessária, para as situações de caducidade dos acordos colectivos de trabalho.

Optou-se pelo afastamento de todo o livro II do Código do Trabalho, que trata da responsabilidade penal e contra-ordenacional em matéria laboral, remetendo-se, todavia, esta matéria para diploma autónomo. A opção justifica-se pela circunstância de, em resultado do movimento de codificação operado no direito laboral comum, todo o regime penal e contra-ordenacional estar construído sobre a violação de normas do Código do Trabalho (ou das que o regulamentam).

Ora, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas não contém toda a disciplina aplicável ao contrato de trabalho em funções públicas, sendo-lhe ainda aplicável a Lei n.º

12-A/2008, de 27 de Fevereiro e outras leis gerais cujo âmbito de aplicação subjectivo abrange todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo do qual exercem funções, e que tratam de matérias tão importantes como a mobilidade especial, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, ou o estatuto disciplinar, cuja violação deve consubstanciar também infracções, de tipo penal ou contra-ordenacional.

Ainda, um crime ou uma contra-ordenação podem ter por agente um órgão ou serviço da Administração Pública ou um trabalhador, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público ao abrigo do qual exerce funções – nomeação ou contrato -, sendo esta mais uma razão que aconselha a remeter esta matéria para diploma autónomo.

Refira-se que se mantém em vigor o regime relativo a formação profissional na Administração Pública.

Estende-se a aplicação aos trabalhadores que exercem funções públicas em regime de nomeação, para além das matérias de igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, constituição de comissões de trabalhadores e direito à greve – já hoje aplicáveis, por força do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho -, as disposições do RCTFP em matéria de direitos de personalidade, protecção do património genético, estatuto do trabalhador-estudante, segurança, higiene e saúde no trabalho e liberdade sindical.

Em consequência revogam-se, para além da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que definiu até hoje o regime jurídico do contrato de trabalho nas pessoas colectivas públicas, com excepção dos seus artigos 16.º a 18.º, os diplomas que enquadram a matéria da segurança, higiene e saúde no trabalho e o exercício da liberdade sindical na Administração Pública.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas.

Foram ouvidas a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Deve ser promovida a audição da Comissão Nacional de Protecção de Dados.

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

#### Artigo 1.º

##### Objecto

1 - A presente lei aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado por RCTFP.

2 - O RCTFP é constituído pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e pelo respectivo regulamento, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicáveis com as adaptações constantes dos artigos seguintes.

#### Artigo 2.º

##### Adaptações terminológicas

Na aplicação do Código do Trabalho e do respectivo regulamento deve ter-se por escrito:

- a) Contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, quando aqueles se referem a contrato de trabalho, em qualquer das suas modalidades;
- b) Entidade empregadora pública, quando aqueles se referem a empregador;
- c) Órgão ou serviço, indiferentemente quando aqueles se referem a empresa, média e grande empresa, estabelecimento e serviço;
- d) Unidade orgânica ou subunidade orgânica, quando aqueles se referem a

departamento ou secção, respectivamente;

- e) Dirigente máximo ou órgão de direcção do serviço, quando aqueles se referem a órgão de gestão da empresa;
- f) Cargo dirigente, quando aqueles se referem a cargo de administração e de direcção;
- g) Titular de cargo dirigente ou chefe de equipa multidisciplinar, quando aqueles se referem a trabalhador que ocupe cargo de administração e de direcção, representante do empregador, administrador, gerente, director ou outras pessoas com poder de decisão autónomo, respectivamente;
- h) Trabalho extraordinário, quando aqueles se referem a trabalho suplementar;
- i) Remuneração e remuneração base, quando aqueles se referem a retribuição e retribuição base, respectivamente;
- j) Benefícios sociais, quando aqueles se referem a regalias sociais;
- l) Mapa de pessoal, quando aqueles se referem a quadro de pessoal;
- m) Trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, quando aqueles se referem a pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
- n) Mudança de local de trabalho, quando aqueles se referem a transferência de trabalhador;
- o) Acordo colectivo de trabalho, indiferentemente quando aqueles se referem a convenção colectiva ou convenção;
- p) Código, quando aqueles se referem a Código do Trabalho.

### Artigo 3.º

#### Adaptações do Código do Trabalho

Os artigos 1.º a 4.º, 26.º, 31.º, 50.º, 51.º, 84.º, 86.º, 98.º a 100.º, 102.º, 104.º, 105.º, 107.º, 108.º, 110.º, 111.º, 121.º a 123.º, 127.º a 129.º, 131.º, 133.º, 135.º, 137.º, 139.º, 140.º, 142.º a 144.º, 151.º a 154.º, 156.º, 160.º, 162.º a 164.º, 166.º, 167.º, 169.º, 171.º, 173.º, 175.º a 180.º, 185.º a 187.º, 189.º, 194.º, 197.º, 199.º a 201.º, 204.º, 205.º, 207.º, 211.º, 213.º, 217.º, 221.º, 223.º, 225.º, 226.º, 230.º, 232.º, 249.º, 254.º, 255.º a 258.º, 264.º, 266.º, 267.º, 269.º, 270.º, 272.º, 273.º, 330.º, 333.º, 354.º, 355.º, 357.º a 360.º, 362.º, 381.º, 383.º a 385.º, 387.º a 389.º, 392.º a 394.º, 406.º a 410.º, 426.º, 428.º, 433.º a 439.º, 441.º, 443.º, 444.º, 447.º a 449.º, 452.º, 453.º, 456.º, 457.º, 459.º a 462.º, 464.º, 465.º, 467.º, 476.º, 477.º, 483.º a 485.º, 489.º, 491.º, 496.º a 498.º, 500.º, 501.º, 503.º a 505.º, 533.º, 536.º, 537.º, 540.º, 543.º, 546.º a 549.º, 552.º a 558.º, 563.º, 565.º, 569.º, 570.º, 574.º a 576.º, 581.º, 584.º, 585.º, 587.º a 589.º, 595.º, 597.º a 599.º do Código do Trabalho são aplicáveis com as seguintes adaptações:

#### «Artigo 1.º

[...]

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

#### Artigo 2.º

[...]

1 - [...].

2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são o acordo colectivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.



3 - Os acordos colectivos de trabalho podem ser:

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

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

#### Artigo 3.º

[...]

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

#### Artigo 4.º

[...]

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

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

Artigo 26.º

[...]

A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos da lei.

Artigo 31.º

[...]

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

2 - [...].

Artigo 50.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

Artigo 51.º

[...]

1 - [...].

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

presume-se feito sem motivo justificativo.

3 - [...].

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

5 - [n.º 4]

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

7 - A providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa ou motivo justificativo.

8 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 439.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como, em qualquer caso, a indemnização por danos não patrimoniais.

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

#### Artigo 84.º

[...]

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção

profissionais adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos.

Artigo 86.º

[...]

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

Artigo 98.º

[...]

1 - A entidade empregadora pública deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato:

- a) A respectiva identificação;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou localização da entidade empregadora pública;
- c) [...];
- d) A data de celebração do contrato e a do início da actividade;
- e) O prazo ou a duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) [...];
- g) [...];
- h) O valor da remuneração;
- i) [...];
- j) [...].

2 - [...].

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

instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

#### Artigo 99.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [n.º 4].

4 - [n.º 5].

#### Artigo 100.º

[...]

1 - [...].

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

#### Artigo 102.º

##### Forma

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

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

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

termos médios;

- e) Data do início da actividade;
- f) Data de celebração do contrato;
- g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

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

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

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

#### Artigo 104.º

[...]

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

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

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

## Artigo 105.º

### Denúncia pelo trabalhador

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

## Artigo 107.º

[...]

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

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

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

## Artigo 108.º

[...]

1 - Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

#### Artigo 110.º

##### Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato

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

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

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

#### Artigo 111.º

##### Objecto do contrato

A definição da actividade contratada é feita por remissão para o conteúdo funcional de categoria legalmente descrito, ou de carreira quando se trate de carreira unicategorial, e, sendo o caso, para o elenco das funções ou das tarefas que, no regulamento interno ou no mapa de pessoal da entidade empregadora pública contratante, caracterizam o posto de trabalho a ocupar.

#### Artigo 121.º

[...]

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



Artigo 122.º

[...]

É proibido à entidade empregadora pública:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei;
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...].

Artigo 123.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - São aplicáveis à formação profissional do trabalhador as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

## Artigo 127.º

### Princípio geral

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

## Artigo 128.º

[...]

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

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

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

## Artigo 129.º

### Pressupostos do contrato

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

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
  - c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem remuneração;
  - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
  - e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;
  - f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;
  - h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;
  - i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;
  - j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;
  - k) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.
- 2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior consideram-se ausentes, designadamente:
- a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;
  - b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;

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

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

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

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

#### Artigo 131.º

[...]

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

a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;

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

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

#### Artigo 133.º

[...]

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

fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2 - [n.º 3].

3 - [n.º 4].

#### Artigo 135.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 137.º

[...]

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

#### Artigo 139.º

[...]

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.

#### Artigo 140.º

[...]

1 - [...].

2 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.

3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.

4 - [n.º 5].

#### Artigo 142.º

[...]

1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.

2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.

#### Artigo 143.º

##### Pressupostos

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

#### Artigo 144.º

[...]

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

celebração.

#### Artigo 151.º

[...]

1 - [...].;

2 - A actividade contratada não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - O disposto no número anterior confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

4 - [n.º 5].

#### Artigo 152.º

##### Efeitos remuneratórios

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

#### Artigo 153.º

[...]

1 - [...].

2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

3 - [...].

4 - [n.º 5].

Artigo 154.º

[...]

1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do regime de mobilidade geral aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.

2 - [...].

Artigo 156.º

[...]

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou em regulamento interno do órgão ou serviço;
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...].

Artigo 160.º

[...]

1 - [...].

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



#### Artigo 162.º

[...]

1 - A entidade empregadora pública deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efectuados.

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

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

#### Artigo 163.º

[...]

1 - O período normal de trabalho não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana.

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

3 - [n.º 2].

4 - [n.º 3].

#### Artigo 164.º

[...]

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de três horas, sem que a duração do trabalho

semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.

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

#### Artigo 166.º

[...]

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

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

- a) [alínea c)];
- b) Trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança.

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

- a) Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos, incluindo os médicos em formação;
- b) Serviço de ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
- c) Recolha de lixo ou instalações de incineração;
- d) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

- e) Investigação e desenvolvimento;
- f) Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo;
- g) Caso fortuito ou motivo de força maior;
- h) Em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.

4 - Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objectivas e o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas, caso não vigorasse um regime de adaptabilidade.

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

#### Artigo 167.º

[...]

1 - [...].

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

- a) Desde que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador a esses limites;
- b) Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.

3 - [...].

#### Artigo 169.º

[...]

1 - Sem prejuízo dos limites previstos nos artigos 163.º a 167.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e duas

horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 166.º

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 171.º

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

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

#### Artigo 173.º

[...]

1 - [...].

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores, ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3 - [n.º 4].

4 - [n.º 5].

#### Artigo 175.º

[...]

1 - [...].

2 - Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista no número anterior, se

ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e a actividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos.

#### Artigo 176.º

[...]

1 - [...].

2 – O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3 - [...].

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

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

f) Investigação e desenvolvimento.

5 - [...].

#### Artigo 177.º

[...]

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

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

#### Artigo 178.º

[...]

1 – A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) [...];

b) [...];

c) [...].

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

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

4 – Na falta de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo

o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a 10 horas por semana.

5 – A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 177.º

6 – Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º e no n.º 1 do artigo 177.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

#### Artigo 179.º

[...]

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

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

#### Artigo 180.º

[...]

1 – Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 185.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 – O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

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

6 - O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a subsídio de refeição, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

#### Artigo 186.º

[...]



1 - [...].

2 - [...].

3 - [n.º 4].

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

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

#### Artigo 187.º

[...]

1 - Sempre que possível, a entidade empregadora pública deve tomar em consideração:

a) [...];

b) [...];

c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis do órgão ou serviço, incluindo os postos de trabalho qualificados, e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

2 - [...].

#### Artigo 189.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 - [...].

#### Artigo 194.º

[...]

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

2 – [...].

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

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

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

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

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

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

7 - [...].

#### Artigo 197.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 – Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:

- a) [...];
- b) [...];
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 163.º;
- d) [...].

#### Artigo 199.º

[...]

1 - [...].

2 - O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.

3 - [...].

#### Artigo 200.º

[...]

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

- a) Cem horas de trabalho por ano;
- b) [alínea c)];
- c) [alínea d)];
- d) [alínea e)].

2 – Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base do trabalhador:

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

3 – O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até duzentas

horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 201.º

[...]

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

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

#### Artigo 204.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 – A entidade empregadora pública deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho extraordinário, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 199.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspecção legalmente competente.

6 – [n.º 7].

#### Artigo 205.º

##### Semana de trabalho e descanso semanal

1 – A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 – Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 – Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua actividade noutros dias da semana.

4 – Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

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

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

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

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

#### Artigo 207.º

[...]

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

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

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

- a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;
- b) [alínea b) do n.º 4].

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

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

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

5 – O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.



#### Artigo 211.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

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

#### Artigo 213.º

[...]

1 – O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

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

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

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

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

5 – [n.º 2].

6 – [n.º 5].

#### Artigo 217.º

[...]

1 - [...].

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

3 – A entidade empregadora pública só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das estruturas representativas referidas no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - [...].

5 - [...].

6 – O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 dias úteis consecutivos.

7 - [...].

## Artigo 221.º

### Efeitos da cessação do contrato

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

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

## Artigo 223.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [...].

## Artigo 225.º

[...]

1 - [...].

2 – São consideradas faltas justificadas:

a) [...];

- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realizaco de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e s pelo tempo estritamente necessário;
- g) As motivadas por isolamento profilctico;
- h) [alínea f)];
- i) As dadas para doao de sangue e socorrismo;
- j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleco em procedimento concursal;
- k) As dadas por conta do período de férias;
- l) [alínea g)];
- m) [alínea h)];
- n) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.às 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto, 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.

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

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

#### Artigo 226.º

[...]

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

#### Artigo 230.º

[...]

1 - [...].

2 – Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

3 - [...].

4 – No caso previsto na alínea n) do n.º 2 do artigo 225.º as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à remuneração relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Artigo 232.º

[...]

1 – [...].

2 – [...].

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

#### Artigo 249.º

[...]

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

#### Artigo 254.º

[...]

1 – O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano.

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

#### Artigo 255.º

##### Remuneração do período de férias

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

2 – Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de Junho de cada ano.

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

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

#### Artigo 256.º

[...]

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

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

#### Artigo 257.º

[...]

1 - [...].

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

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

- a) [...];
- b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho nocturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 258.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

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

Artigo 264.º

Cálculo do valor da remuneração horária

O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula  $\frac{Rb \times 12}{52 \times N}$ , sendo RB a remuneração base mensal e N o período normal de trabalho semanal.

Artigo 266.º

[...]

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



#### Artigo 267.º

[...]

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

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

#### Artigo 269.º

[...]

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

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

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

#### Artigo 270.º

[...]

1 - [...].

2 – O disposto no número anterior não se aplica:

- a) [...];
- b) [...];
- c) Ao desconto previsto no artigo 81.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;
- d) [alínea e)].
- e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 272.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

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

#### Artigo 273.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 – Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os

respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades empregadoras públicas, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) [alínea b)];
- b) Nos restantes casos, as várias entidades empregadoras públicas, que devem coordenar-se para a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada entidade empregadora pública relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 – A entidade empregadora pública deve, no órgão ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes da Autoridade para as Condições de Trabalho e outras entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Artigo 330.º

[...]

1 – A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador e no acordo das partes.

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

#### Artigo 333.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 354.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 – A entidade empregadora pública pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes, que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - [...].

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

#### Artigo 355.º

[...]

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 357.º

[...]

1 – A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo

responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - [...].

3 - A entidade empregadora pública deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.

#### Artigo 358.º

[...]

1 - [...].

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

#### Artigo 359.º

[...]

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

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

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

#### Artigo 360.º

##### Não pagamento pontual da prestação de pré-reforma

No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.ºs 2 e 3 do artigo seguinte.

#### Artigo 362.º

[...]

O trabalhador em situação de pré-reforma é considerado requerente da reforma ou aposentação por velhice logo que complete a idade legal, salvo se até essa data tiver ocorrido a extinção da situação de pré-reforma.

#### Artigo 381.º

[...]

1 - [...].

2 – Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções que venham a ser declaradas inválidas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Artigo 383.º

[...]

1 – O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 384.º

[...]

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

#### Artigo 385.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de protecção social.

#### Artigo 387.º

[...]

O contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) [...];
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;



- c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Artigo 388.º

[...]

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.

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

3 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra da não comunicação, pela entidade empregadora pública, da vontade de o renovar, confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de remuneração base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4 - [n.º 3].

Artigo 389.º

[...]

1 - [...].

2 - Tratando-se da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 129.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projecto para o desenvolvimento do qual foram contratados.

3 - [...].

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

#### Artigo 392.º

[...]

- 1 – O contrato caduca pela reforma do trabalhador por velhice ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.
- 2 – São aplicáveis ao trabalhador reformado, com as necessárias adaptações, os regimes de incompatibilidades e de cumulação de remunerações dos trabalhadores aposentados.
- 3 – Para os efeitos dos números anteriores, o Centro Nacional de Pensões notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta.
- 4 – A caducidade do contrato verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice.
- 5 – O disposto no n.º 1 aplica-se aos contratos celebrados com trabalhadores que sejam subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

#### Artigo 393.º

[...]

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

#### Artigo 394.º

##### Forma

- 1 - [...].
- 2 – O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela cessação do contrato e, sendo o caso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa cessação, bem como mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

#### Artigo 406.º

[...]

1 - [...].

2 – Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

#### Artigo 407.º

[...]

1 – O despedimento por inadaptação a que se refere o n.º 1 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de trabalho, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 426.º;
- b) [...];
- c) [...];
- d) Não exista no órgão ou serviço outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria do trabalhador;
- e) [...];

f) [...].

2 – A cessação do contrato prevista no n.º 2 do artigo anterior só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

a) A introdução de novos processos de trabalho, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;

b) [...];

c) [...].

#### Artigo 408.º

[...]

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 426.º, tenha sido colocado em posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração base, salvo se este tiver sido extinto.

#### Artigo 409.º

##### Aviso prévio

1 - A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 - A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Artigo 410.º

[...]

1 - [...].

2 – A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 180 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

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

#### Artigo 426.º

[...]

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

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 407.º.

#### Artigo 428.º

[...]

1 – Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato, e sem prejuízo da eventual colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, nos termos da lei, a entidade empregadora pública profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

2 – A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 426.º.

#### Artigo 433.º

[...]

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

- a) Faltarem os requisitos do artigo 407.º;
- b) [...];
- c) [...].

#### Artigo 434.º

[...]

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

#### Artigo 435.º

[...]

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

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

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

#### Artigo 436.º

[...]

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

a) [alínea a) do n.º 1].

b) [alínea b) do n.º 1].

#### Artigo 437.º

[...]

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 - [...].

3 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo a entidade empregadora pública entregar essa quantia à segurança social, no caso de ter sido esta a entidade pagadora da prestação.

4 - [...].

Artigo 438.º

[...]

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

Artigo 439.º

[...]

1 – Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo ou fracção de antiguidade no exercício de funções públicas, atendendo ao valor da remuneração e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 429.º

2 – Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional.

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

Artigo 441.º

[...]

1 - [...].

2 – Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade empregadora pública:

- a) [...];
- b) [...];
- c) Aplicação de sanção ilegal;
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...].



3 - [...].

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

#### Artigo 443.º

[...]

1 – A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 441.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.

2 – No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de remuneração base.

3 - [...].

#### Artigo 444.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 447.º

[...]

1 – O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de

antiguidade no órgão ou serviço.

2 – [n.º 3].

3 – [n.º 4].

#### Artigo 448.º

[...]

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora pública uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Artigo 449.º

[...]

1 – A declaração de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 452.º

[...]

1 – Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, não podem as entidades empregadoras públicas promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por

qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 453.º

[...]

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou acto que vise:

a) [...];

b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

#### Artigo 456.º

[...]

1 - [...].

2 – O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

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

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

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

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

#### Artigo 457.º

##### Protecção em caso de mudança de local de trabalho

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

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

#### Artigo 459.º

##### Deveres de informação e consulta

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

## Artigo 460.º

### Justificação e controlo

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

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

## Artigo 461.º

[...]

1 - [...].

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

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

## Artigo 462.º

[...]

1 – As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.

2 – [...].

Artigo 464.º

[...]

O número de membros das comissões de trabalhadores não pode exceder:

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

Artigo 465.º

[...]

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

- a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores – três membros;
- b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores – cinco membros.

2 – Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.

Artigo 467.º

[...]

1 - [...].

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

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

a) Por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C=n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores; ou,

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

4 – Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como, no caso da alínea a), a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

5 – Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 a 4, à prestação de trabalho nas condições normais.

6 – [...].

#### Artigo 476.º

[...]

Entende-se por:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

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

Artigo 477.º

[...]

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

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

2 – É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.

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



Artigo 483.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

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

Artigo 484.º

[...]

1 - A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 e 6 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.

2 - [...].

Artigo 485.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 – As associações sindicais têm obrigatoriamente sede em território nacional.

4 – [n.º 3].

#### Artigo 489.º

[...]

1 – O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de dez dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.

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

#### Artigo 491.º

[...]

1 – A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo, produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

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

#### Artigo 496.º

##### Acção sindical no órgão ou serviço

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

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

#### Artigo 497.º

[...]

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 498.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [...].

#### Artigo 500.º

[...]

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

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

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

Artigo 501.º

[...]

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

Artigo 503.º

[...]

1 - [...].

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em acordo colectivo de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;
- b) [...];
- c) [...].

3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 504.º

[...]

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

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

#### Artigo 505.º

[...]

1 - [...].

2 - O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é definido nos termos previstos em legislação especial.

#### Artigo 533.º

[...]

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

## Artigo 536.º

### Articulação entre acordos colectivos de trabalho

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

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

## Artigo 537.º

[...]

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

## Artigo 540.º

### Legitimidade e representação

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

a) Pelas associações sindicais:

- i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

iii) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5% do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

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

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais trabalhadores integrados na carreira especial em causa; com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5% do número total de

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos.

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

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores;

b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.

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

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 543.º

[...]

O acordo colectivo de trabalho deve referir:

- a) [...];
- b) [...];
- c) Âmbito de aplicação;
- d) [...];
- e) [...];



- f) [...];
- g) Estimativa pelas entidades celebrantes do número de órgãos ou serviços e de trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho.

Artigo 546.º

[...]

1 – As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias dos suplementos remuneratórios, dos prémios de desempenho e da duração e organização do tempo de trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - [...].

Artigo 547.º

[...]

1 - [...].

2 – Os representantes das partes no processo de negociação colectiva devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades empregadoras públicas interessadas, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 - [...].

4 – Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivos de entidade empregadora pública, o fornecimento de planos e relatórios de actividades e de orçamentos dos órgãos ou serviços e, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

#### Artigo 548.º

[...]

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

#### Artigo 549.º

[...]

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

2 -.[...].

#### Artigo 552.º

[...]

1 – O acordo colectivo de trabalho obriga as entidades empregadoras públicas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 553.º

[...]

Os acordos colectivos de trabalho abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.

#### Artigo 554.º

[...]

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

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

#### Artigo 555.º

##### Efeitos da sucessão nas atribuições

1 – Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos colectivos de entidade empregadora pública que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respectivos prazos de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo colectivo de entidade empregadora pública passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.

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

#### Artigo 556.º

[...]

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

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

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

3 – [n.º 2].

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

#### Artigo 557.º

[...]

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

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

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

- a) Remuneração do trabalhador;

b) Duração do tempo de trabalho.

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

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

#### Artigo 558.º

[...]

1 - [...].

2 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 556.º ou no n.º 1 do artigo 557.º

#### Artigo 563.º

[...]

1 - As associações sindicais e, no caso de acordos colectivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.

2 - [...].

3 - [...].

4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à legitimidade, à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos colectivos de trabalho.

## Artigo 565.º

[...]

1 - [...].

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

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

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

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

6 - [n.º 5].

## Artigo 569.º

[...]

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

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

3 – [n.º 2].

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

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

6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.

7 - [n.º 6]

#### Artigo 570.º

[...]

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

2 - No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.

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

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

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

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

#### Artigo 574.º

[...]

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

#### Artigo 575.º

[...]

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

2 – Verificados os pressupostos referidos no número anterior, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de:



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

Artigo 576.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 581.º

[...]

1 – Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a sua revogação, são publicados na 2.ª Série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

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

3 – [n.º 4].

## Artigo 584.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

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

5 – No caso de a conciliação não ter sido requerida nos termos do n.º 3, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

6 – [n.º 5].

## Artigo 585.º

### Procedimento de conciliação

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

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

3 – As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.

4 - [...].

#### Artigo 587.º

[...]

1 - [...].

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

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

4 – [n.º 3].

#### Artigo 588.º

[...]

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

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

3 - No caso de a mediação não ter sido requerida nos termos do n.º 1, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

4 – [n.º 3].

5 – [n.º 4].

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

7 – [n.º 6].

8 – [n.º 7].

9 – [n.º 8].

10 – [n.º 9].

#### Artigo 589.º

##### Convocatória pelo mediador

1 - [...].

2 - [...].

#### Artigo 595.º

[...]

1 – As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir à entidade empregadora pública, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.

2 - [...].

3 - [...].

### Artigo 597.º

[...]

1 - [...].

2 - Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre protecção social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 - [...].

### Artigo 598.º

[...]

1 - [...].

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

- a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- b) Correios e telecomunicações;
- c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- f) Abastecimento de águas;
- g) Bombeiros;
- h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;

- i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- j) Transporte e segurança de valores monetários.

3 - [...].

#### Artigo 599.º

[...]

1 - [...].

2 – Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 593.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

3 – Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 570.º, nos termos previstos em legislação especial.

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

5 – [n.º 6].

6 – [n.º 7].»

## Artigo 4.º

### Aditamentos ao Código do Trabalho

Na aplicação do Código do Trabalho são aditados os artigos 160.º-A, 223.º-A, 227.º-A, 249.º-A, 257.º-A, 393.º-A, 409.º-A a 409.º-C e 486.º-A, com a seguinte redacção:

#### «Artigo 160.º-A

##### Período de atendimento

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

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

#### Artigo 223.º-A

##### Contacto em período de férias

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

#### Artigo 227.º-A

##### Faltas por conta do período de férias

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

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

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

#### Artigo 249.º-A

##### Imperatividade

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

#### Artigo 257.º-A

##### Trabalho por turnos

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

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

25% e 22%, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

22% e 20%, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

20% e 15%, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial;

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

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



5 – O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

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

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

#### Artigo 393.º-A

##### Acordo de cessação

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

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

## Artigo 409.º-A

### Crédito de horas

- 1 - Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da remuneração.
- 2 - O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.
- 3 - O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

## Artigo 409.º-B

### Denúncia

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

## Artigo 409.º-C

### Compensação

- 1 - O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento por inadaptação tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.
- 2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.
- 3 - A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de remuneração base.
- 4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

## Artigo 486.º-A

### Participação nos processos eleitorais

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

## Artigo 5.º

### Disposições do Código do Trabalho não aplicáveis

Não são aplicáveis as seguintes disposições do Código do Trabalho:

- a) Artigos 5.º e 7.º a 9.º;
- b) Artigos 10.º a 13.º;
- c) Artigo 14.º;
- d) Artigos 53.º a 70.º;
- e) Artigos 91.º e 92.º;
- f) Artigo 94.º;
- g) Artigo 103.º;
- h) Artigo 109.º;
- i) Artigo 117.º e n.º 2 do artigo 118.º;
- j) Artigos 124.º a 126.º;
- l) N.º 2 do artigo 130.º, alíneas c) e d) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 132.º, n.º 2 do artigo 138.º e artigos 141.º e 145.º;
- m) Artigo 165.º;
- n) Artigo 182.º, n.º 2 do artigo 183.º e n.º 2 do artigo 184.º;
- o) N.º 5 do artigo 202.º e n.º 3 do artigo 203.º;

- p) Artigo 206.º;
- q) Artigo 216.º, n.º 8 do artigo 219.º e n.º 7 do artigo 229.º;
- r) Artigos 244.º a 248.º;
- s) Artigos 250.º a 253.º e 260.º a 262.º;
- t) Artigo 265.º;
- u) Artigo 268.º;
- v) Artigos 281.º a 308.º;
- x) Artigos 309.º a 312.º;
- z) Artigos 313.º a 317.º;
- aa) Artigos 318.º a 321.º;
- bb) Artigos 322.º a 329.º;
- cc) Artigos 332.º e 335.º a 353.º;
- dd) Artigos 344.º e 349.º;
- ee) Artigo 351.º;
- ff) N.º 2 do artigo 364.º;
- gg) Artigos 365.º a 376.º;
- hh) Artigos 377.º a 380.º;
- ii) Artigos 390.º e 391.º;
- jj) N.º 4 do artigo 395.º;
- ll) Artigos 396.º e 397.º a 404.º;
- mm) Artigos 411.º a 425.º;
- nn) Artigos 430.º a 432.º;

- oo) Artigo 450.º;
- pp) Alínea b) do artigo 451.º e artigo 458.º;
- qq) Artigos 471.º a 474.º;
- rr) Artigos 506.º a 523.º;
- ss) Artigos 524.º a 530.º;
- tt) Artigo 531.º;
- uu) Artigo 535.º;
- vv) Alíneas b) e c) do artigo 541.º;
- xx) Artigos 567.º e 568.º;
- zz) Artigos 577.º a 580.º;
- aaa) Artigos 607.º a 689.º.

#### Artigo 6.º

##### Adaptação da organização sistemática do Código do Trabalho

Na aplicação do Código do Trabalho são feitas as seguintes adaptações à sua organização sistemática:

- a) São eliminadas a divisão em livros e as divisões sistemáticas do livro II;
- b) O título I denomina-se «Fontes e aplicação do direito»;
- c) O título II denomina-se «Contrato»;
- d) São eliminadas a secção I, as subsecções I, V e X da secção II e a subsecção II da secção III do capítulo I do título II;
- e) A secção VI do capítulo I do título II denomina-se «Invalidade do contrato»;
- f) A subsecção I da secção VIII do capítulo I do título II denomina-se «Termo»;

- g) A subsecção I da secção III do capítulo II do título II inclui o artigo 160.º-A;
- h) A subsecção VII da secção III do capítulo II do título II denomina-se «Trabalho extraordinário»;
- i) A subsecção X da secção III do capítulo II do título II inclui o artigo 223.º-A;
- j) A subsecção XI da secção III do capítulo II do título II inclui o artigo 227.º-A;
- l) É eliminada a secção V do capítulo II do título II;
- m) O capítulo III do título II denomina-se «Remuneração e outras atribuições patrimoniais»;
- n) A secção I do capítulo III do título II inclui os artigos 249.º-A e 257.º-A;
- o) A secção II do capítulo III do título II denomina-se «Determinação do valor da remuneração»;
- p) É eliminado o capítulo V do título II;
- q) É eliminado o capítulo VI do título II;
- r) São eliminadas as secções I, II e III do capítulo VII do título II;
- s) A subsecção II da secção IV do capítulo VII do título II denomina-se «Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador»;
- t) É eliminada a subsecção III da secção IV do capítulo VII do título II;
- u) São eliminadas as secções II e III do capítulo VIII do título II;
- v) A secção III do capítulo IX do título II inclui o artigo 393.º-A;
- x) A secção IV do capítulo IX do título II denomina-se «Cessação por iniciativa da entidade empregadora pública»;
- z) São eliminadas as divisões I, II e III da subsecção I e as divisões I, II e III da subsecção II da secção IV do capítulo IX do título II;

- aa) A divisão IV da subsecção I da secção IV do capítulo IX do título II inclui os artigos 409.º-A a 409.º-C;
- bb) A subsecção III da secção I do capítulo I do subtítulo I do título III denomina-se «Informação e consulta»;
- cc) É eliminada a secção III do capítulo I do subtítulo I do título III;
- dd) A subsecção II da secção IV do capítulo I do subtítulo I do título III inclui o artigo 486.º-A;
- ee) A subsecção IV da secção IV do capítulo I do subtítulo I do título III denomina-se «Exercício da actividade sindical no órgão ou serviço»;
- ff) É eliminado o capítulo II do subtítulo I do título III;
- gg) É eliminado o capítulo III do subtítulo I do título III;
- hh) A secção II do capítulo I do subtítulo II do título III denomina-se «Concorrência e articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho»;
- ii) O capítulo II do subtítulo II do título III denomina-se «Acordo colectivo de trabalho»;
- jj) A secção II do capítulo II do subtítulo II do título III denomina-se «Legitimidade, representação, objecto e conteúdo»;
- ll) A secção II do capítulo IV do subtítulo II do título III denomina-se «Arbitragem necessária»;
- mm) É eliminado o capítulo VI do subtítulo II do título III.

## Artigo 7.º

### Adaptações do Regulamento do Código do Trabalho

Os artigos 33.º, 37.º a 40.º, 45.º, 57.º, 68.º, 69.º, 71.º, 73.º, 75.º, 78.º, 80.º, 96.º a 98.º, 101.º, 103.º a 107.º, 109.º a 111.º, 148.º, 149.º, 158.º, 159.º, 174.º, 180.º, 181.º, 188.º, 193.º, 213.º, 214.º, 216.º, 219.º, 222.º, 227.º a 229.º, 238.º, 242.º, 244.º, 245.º, 249.º, 250.º, 253.º, 255.º, 258.º, 259.º, 268.º, 270.º, 272.º, 274.º, 275.º, 282.º, 283.º, 288.º, 289.º, 329.º, 332.º a 334.º, 340.º, 342.º, 349.º a 352.º, 354.º a 356.º, 358.º, 361.º, 396.º a 398.º, 400.º, 402.º, 403.º, 408.º a 410.º, 412.º, 412.º-A, 414.º a 416.º, 432.º, 434.º a 439.º, 441.º, 442.º e 447.º a 448.º, 495.º do Regulamento do Código do Trabalho são aplicáveis com as seguintes adaptações:

#### «Artigo 33.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].



## Artigo 37.º

### Igualdade de remuneração

1 - [...].

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

a) Qualquer modalidade de remuneração variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) [...].

3 - [...].

## Artigo 38.º

### Sanção sem motivo justificativo

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

## Artigo 39.º

[...]

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

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

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

#### Artigo 40.º

[...]

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

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

#### Artigo 45.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 – A notificação deve conter os seguintes elementos:

- a) Nome e endereço do órgão ou serviço;
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...].

4 - [...].

#### Artigo 57.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [...].

#### Artigo 68.º

[...]

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

2 - [...].

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

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

#### Artigo 69.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

a) [...];

b) [...];

c) Provar que a entidade empregadora, pública ou privada, da mãe foi informada da decisão conjunta.

#### Artigo 71.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

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

a) [...];

b) [...];

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

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

#### Artigo 73.º

[...]

1 - [...].

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

- a) [...];

- b) [...];

- c) [...];

- d) Provar que o outro progenitor informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

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

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

#### Artigo 75.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

a) [...];

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

#### Artigo 78.º

[...]

1 - [...].

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

#### Artigo 80.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

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

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

9 - [...].

#### Artigo 96.º

[...]

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

#### Artigo 97.º

[...]

1 - [n.º 2].

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

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

## Artigo 98.º

[...]

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

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

2 - [...].

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

4 - [...].

## Artigo 101.º

[...]

1 - [...].

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) Adiam a aplicação de métodos de selecção em procedimento concursal, os quais devem ter lugar após o termo da licença.

3 - [...].



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

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

6 - [n.º 5].

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

#### Artigo 103.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 104.º

##### Subsídio em caso de faltas para assistência

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

#### Artigo 105.º

##### Relevância para acesso a prestações de protecção social

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

#### Artigo 106.º

[...]

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

#### Artigo 107.º

[...]

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

#### Artigo 109.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

#### Artigo 110.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

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

#### Artigo 111.º

##### Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

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

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

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

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 148.º

[...]

1 - [...].

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

a) [...];

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 149.º

[...]

1 - [...].

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) [...];

b) [...];

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

3 - [...].

#### Artigo 158.º

[...]

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

2 - [...].

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

#### Artigo 159.º

##### Comunicação da celebração e da cessação

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

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

3 – [n.º 4].

#### Artigo 174.º

[...]

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

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

#### Artigo 180.º

[...]

1 – Do mapa de horário de trabalho deve constar:

- a) Identificação da entidade empregadora pública;
- b) Sede e local de trabalho;
- c) Começo e termo do período de funcionamento do órgão ou serviço;
- d) [alínea f)]
- e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- f) [alínea h)]
- g) [alínea i)]

2 -[...].

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

- a) [...];
  - b) [...];
  - c) [...];
  - d) [...];
- 4 - [...].

#### Artigo 181.º

##### Afixação do mapa de horário de trabalho

- 1 - [...].
- 2 - [...].

#### Artigo 188.º

[...]

- 1 - [...].
- 2 – O registo de trabalho extraordinário deve conter os elementos e ser efectuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.
- 3 - [...].
- 4 - [...].

#### Artigo 193.º

[...]

- 1 - A entidade empregadora pública pode designar um médico para efectuar a verificação da situação de doença do trabalhador:
- a) [...];

- b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 192.º ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas vinte e quatro horas após a apresentação do requerimento previsto no n.º 1 do artigo 191.º

2 - [...].

#### Artigo 213.º

[...]

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

- a) [...];
- b) [...].
- c) Prevenção —conjunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas em todas as fases de actividade do órgão ou serviço, com o fim de evitar, eliminar ou diminuir os riscos profissionais.

2 - Consideram-se de risco elevado:

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



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

#### Artigo 214.º

[...]

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

#### Artigo 216.º

[...]

1 - [...].

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

#### Artigo 219.º

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

8 – [n.º 4].

9 – [n.º 5].

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

#### Artigo 222.º

[...]

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

#### Artigo 227.º

[...]

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

#### Artigo 228.º

##### Serviços partilhados

Os serviços partilhados funcionam nos termos da lei.

#### Artigo 229.º

[...]

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

2 - [...].

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

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

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

#### Artigo 238.º

[...]

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

#### Artigo 242.º

[...]

1 - [...].

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

- a) Em órgão ou serviço com um número igual ou inferior a 50 trabalhadores, 1 técnico;

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

3 - [...].

#### Artigo 244.º

[...]

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

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

#### Artigo 245.º

[...]

1 - [...].

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

- a) [...];

- b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

- c) [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 249.º

[...]

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

#### Artigo 250.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [...].

#### Artigo 253.º

[...]

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

- a) [...];
- b) [...];
- c) Da designação do representante da entidade empregadora pública que acompanha a actividade dos serviços partilhados ou dos serviços externos;
- d) [...];
- e) Do recurso a serviços partilhados ou a serviços externos.

#### Artigo 255.º

[...]

1 - [...].

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

#### Artigo 258.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

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

6 - [...].

#### Artigo 259.º

[...]

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

2 - [...].

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

4 - [...].

5 - [...].

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

7 - [...].

8 - [...].

#### Artigo 268.º

[...]

1 – A comissão eleitoral é constituída por:

a) [...].

b) [...].

c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de órgão ou serviço com menos de 50 trabalhadores;

d) [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].



5 - [...].

#### Artigo 270.º

[...]

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

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

#### Artigo 272.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

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

#### Artigo 274.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 275.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

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

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

8 - [...].

#### Artigo 282.º

[...]

1 - [...].

2 - O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.

3 - No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

4 - As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

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

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

#### Artigo 283.º

##### Protecção em caso de mudança de local de trabalho

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

### Artigo 288.º

#### Deveres de informação e consulta

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

### Artigo 289.º

#### Justificação e controlo

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

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

### Artigo 329.º

[...]

1 – [...].

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

### Artigo 332.º

[...]

1 – A entidade empregadora pública deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

2 – O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do órgão ou serviço e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, à data da convocação da votação.

#### Artigo 333.º

[...]

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

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

#### Artigo 334.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

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

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

#### Artigo 340.º

[...]

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

2 - [...].

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

4 - [...].

5 - [...].

#### Artigo 342.º

[...]

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

#### Artigo 349.º

[...]

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

## Artigo 350.º

[...]

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

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

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

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

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

- a) [...];
- b) [...].

#### Artigo 351.º

[...]

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

- a) [...];
- b) [...].

#### Artigo 352.º

[...]

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

2 - [...].

#### Artigo 354.º

[...]

1 – Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:



- a) [...];
- b) [...];
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) [...].

2 – As subcomissões de trabalhadores podem:

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

3 – [...].

#### Artigo 355.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

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

#### Artigo 356.º

[...]

O direito a informação abrange as seguintes matérias:

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

#### Artigo 358.º

[...]

1 – Os membros das comissões e subcomissões devem requerer, por escrito, respectivamente, ao dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2 - [...].

3 - [...].

#### Artigo 361.º

[...]

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

- a) Defesa nacional;
- b) Representação externa do Estado;
- c) Informações de segurança;

- d) Investigação criminal;
- e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
- f) Inspeção.

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

#### Artigo 396.º

[...]

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

#### Artigo 397.º

[...]

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

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

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

#### Artigo 398.º

[...]

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

2 – [...].

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

4 - [...].

#### Artigo 400.º

[...]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artigo 402.º

[...]

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

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

#### Artigo 403.º

[...]

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

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

#### Artigo 408.º

[...]

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

2 - [...].

#### Artigo 409.º

[...]

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



## Artigos 410.º

[...]

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

2 - [...].

3 – A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

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

## Artigo 412.º

[...]

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

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

#### Artigo 412.º-A

[...]

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

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

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

#### Artigo 414.º

[...]

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

2 – [...].

#### Artigo 415.º

[...]

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

#### Artigo 416.º

[...]

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

#### Artigo 432.º

[...]

1 – O tribunal arbitral pode nomear um perito.

2 – [n.º 3].

#### Artigo 434.º

[...]

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

#### Artigo 435.º

[...]

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

#### Artigo 436.º

[...]

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

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

#### Artigo 437.º

[...]

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

#### Artigo 438.º

[...]

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

2 - Constituem encargos do processo:

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

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

#### Artigo 439.º

[...]

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

## Artigo 441.º

### Constituição do colégio arbitral

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

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

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

4 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

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

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

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

#### Artigo 442.º

[...]

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

2 – A decisão do requerimento e do pedido previstos no número anterior compete ao presidente do Conselho Económico e Social.

#### Artigo 447.º

[...]

1 - A notificação da decisão é efectuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.

2 – No caso de o aviso prévio ser de cinco dias úteis, a notificação da decisão é efectuada até vinte quatro horas antes do início do período da greve.

#### Artigo 448.º

##### Designação dos trabalhadores

Na situação referida no n.º 2 do artigo anterior, os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 593.º do Código devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até doze horas antes do início do período de greve e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.

#### Artigo 495.º

##### Composição

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem a seguinte composição:

- a) Dois representantes do ministério responsável pela área laboral, um dos quais preside;

- b) Um representante do ministro responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um representante do ministro responsável pela área da administração local;
- d) Um representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações de empregadores.

#### Artigo 8.º

##### Aditamento ao Regulamento do Código do Trabalho

Na aplicação do Regulamento do Código do Trabalho são aditados os artigos 101.º-A, 106.º-A. e 395.º-A a 395.º-F, com a seguinte redacção:

#### «Artigo 101.º-A

##### Subsídio de refeição

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

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

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

#### Artigo 106.º-A

##### Regime especial aplicável aos trabalhadores nomeados

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

## Artigo 395.º-A

### Âmbito

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

## Artigo 395.º-B

### Participação nos processos eleitorais

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

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

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



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

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

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

#### Artigo 395.º-C

##### Formalidades

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

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

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

#### Artigo 395.º-D

##### Votação

1 – A votação decorre dentro do período normal de funcionamento do órgão ou serviço.

2 – O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços.

## Artigo 395.º-E

### Votação em local diferente

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

## Artigo 395.º-F

### Extensão

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

## Artigo 9.º

### Disposições do Regulamento do Código do Trabalho não aplicáveis

Não são aplicáveis as seguintes disposições do Regulamento do Código do Trabalho:

- a) Artigos 1.º a 10.º;
- b) Artigos 11.º a 13.º;
- c) Artigos 14.º a 26.º;
- d) N.º 2 do artigo 30.º;
- e) Artigos 108.º, 112.º e 113.º;
- f) Artigos 114.º a 146.º;
- g) N.º 2 do artigo 147.º;
- h) Artigos 160.º a 170.º;
- i) Artigos 175.º e 176.º;

- j) Artigos 177.º e 178.º;
- l) Artigos 207.º a 210.º;
- m) Artigo 212.º;
- n) N.º 2 do artigo 218.º, artigo 221.º, n.ºs 3 e 4 do artigo 224.º, artigos 225.º, 226.º, 246.º e 287.º;
- o) Artigos 290.º e 291.º;
- p) Artigos 292.º a 299.º;
- q) Artigos 300.º a 315.º;
- r) Artigos 316.º a 326.º;
- s) Alíneas d), g), i) e j) do n.º 1 do artigo 357.º;
- t) Artigo 362.º;
- u) Artigos 363.º e 364.º;
- v) Artigos 365.º a 395.º;
- x) Artigos 404.º e 405.º;
- z) Artigo 407.º;
- aa) Artigo 440.º;
- bb) Artigos 450.º e 451.º;
- cc) Artigos 452.º a 457.º;
- dd) Artigos 458.º a 464.º;
- ee) Artigos 465.º a 468.º;
- ff) Artigos 469.º a 491.º;
- gg) Artigos 492.º e 493.º.

## Artigo 10.º

### Adaptação da organização sistemática do Regulamento do Código do Trabalho

Na aplicação do Regulamento do Código do Trabalho são feitas as seguintes adaptações à sua organização sistemática:

- a) São eliminados os capítulos I, II e III;
- b) A secção VI do capítulo VI inclui o artigo 101.º-A;
- c) A secção VII do capítulo VI denomina-se «Protecção Social»;
- d) A secção VIII do capítulo VI denomina-se «Trabalhadores nomeados» e inclui o artigo 106.º-A;
- e) A subsecção II da secção VIII do capítulo VI denomina-se «Regime de trabalho especial»;
- f) São eliminados os capítulos VII e VIII;
- g) É eliminado o capítulo XI;
- h) São eliminados os capítulos XIII e XIV;
- i) O capítulo XVII denomina-se «Registo do trabalho extraordinário»;
- j) É eliminado o capítulo XXI;
- l) A divisão III da subsecção II da secção III do capítulo XXII denomina-se «Serviços partilhados»;
- m) A subsecção V da secção IV do capítulo XXII denomina-se «Informação e consulta»;
- n) São eliminados os capítulos XXIII, XXIV, XXV e XXVI;

- o) É eliminada a secção V do capítulo XXVIII;
- p) É eliminado o capítulo XXIX;
- q) O capítulo XXX denomina-se «Exercício da actividade sindical»;
- r) São criadas no capítulo XXX duas secções, a secção I, denominada «Actos eleitorais», que integra os artigos 395.º-A a 395.º-F, e a secção II, denominada «Reuniões de trabalhadores», que integra os artigos 396.º a 398.º;
- s) É eliminado o capítulo XXXII;
- t) O capítulo XXXIII denomina-se «Arbitragem necessária»;
- u) É eliminada a secção II do capítulo XXXIII;
- v) São eliminados os capítulos XXXV, XXXVI, XXXVII, XXXVIII e XXXIX;
- x) É eliminada a secção I do capítulo XL.

#### Artigo 11.º

##### Cessação da comissão de serviço

1 – A infracção do disposto nos artigos 129.º e 139.º do Código pode constituir causa de destituição judicial dos dirigentes responsáveis pela celebração e, ou, renovação do contrato a termo.

2 – Os serviços de inspecção, quando se verifique a existência da infracção referida no número anterior, cumprem os trâmites previstos no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º267/2007, de 31 de Julho.

## Artigo 12.º

### Âmbito de aplicação objectivo

1 - O âmbito de aplicação objectivo do RCTFP é o que se encontra definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2 - A emissão de regulamentos de extensão a trabalhadores representados por associações sindicais de âmbito regional e a entidades empregadoras públicas regionais é da competência da respectiva Região Autónoma.

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

## Artigo 13.º

### Duração dos contratos a termo certo para a execução de projectos de investigação e desenvolvimento

1 - Nos contratos a termo certo para a execução de projectos de investigação e desenvolvimento a que se refere o artigo 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível dos projectos, não podendo exceder seis anos.

2 - Os contratos a que se refere o número anterior podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado, desde que a duração máxima do contrato, incluindo a renovação, não exceda seis anos.

3 - Os contratos de duração superior a três anos estão sujeitos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela:

- a) No momento da celebração do contrato, quando o período inicialmente contratado seja superior a três anos; ou

- b) No momento da renovação do contrato, quando a duração do mesmo, incluindo a renovação, seja superior a três anos.

#### Artigo 14.º

Duração e organização do tempo de trabalho do pessoal das carreiras de saúde

O regime de duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras de saúde é o estabelecido nos respectivos diplomas legais.

#### Artigo 15.º

Aplicação do estatuto do pessoal dirigente aos trabalhadores contratados

1 - O estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de contrato.

2 - As comissões de serviço exercidas ao abrigo dos artigos 244.º a 248.º do Código do Trabalho mantêm-se até ao final do respectivo prazo ou até à revisão do estatuto referido no número anterior.

#### Artigo 16.º

Aplicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho

1 - Em caso de reorganização de órgão ou serviço, observados os procedimentos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro, e na Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, quando for o caso, aplica-se excepcionalmente o estatuído nos artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, sem prejuízo do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2- A racionalização de efectivos ocorre, mediante proposta do dirigente máximo do serviço, por despacho conjunto dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

## Artigo 17.º

### Disposições aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação

Sem prejuízo do disposto em lei especial, são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do RCTFP:

- a) Artigos 15.º a 21.º do Código e artigos 27.º a 29.º do Regulamento, sobre direitos de personalidade;
- b) Artigos 22.º a 29.º, 31.º e 32.º do Código e artigos 30.º a 40.º do Regulamento, sobre igualdade e não discriminação;
- c) Artigo 30.º do Código e artigos 41.º a 65.º do Regulamento, sobre protecção do património genético;
- d) Artigos 33.º a 52.º do Código e artigos 66.º a 111.º do Regulamento, sobre protecção da maternidade e da paternidade;
- e) Artigos 79.º a 85.º do Código e artigos 147.º a 156.º do Regulamento, sobre estatuto do trabalhador-estudante;
- f) Artigos 272.º a 280.º do Código e artigos 211.º a 289.º do Regulamento, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Artigos 461.º a 470.º do Código e artigos 327.º a 361.º do Regulamento, sobre constituição de comissões de trabalhadores;
- h) Artigos 475.º a 505.º do Código e artigos 395.º-A a 403.º do Regulamento, sobre liberdade sindical;
- i) Artigos 591.º a 606.º do Código, sobre direito à greve.



## Artigo 18.º

### Alteração ao Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro

1 – São alterados os artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, que passam a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 1.º

[...]

O presente decreto-lei estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais ocorridos ao serviço de entidades empregadoras públicas.

#### Artigo 2.º

[...]

1 – O disposto no presente decreto-lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas, nos serviços da administração directa e indirecta do Estado.

2 – O disposto no presente decreto-lei é também aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nos serviços das administrações regionais e autárquicas e nos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.

3 – O disposto no presente decreto-lei é ainda aplicável aos membros dos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos referidos no número anterior.

4 – Aos trabalhadores que exerçam funções em entidades públicas empresariais ou em outras entidades não abrangidas pelo disposto nos números anteriores é aplicável o regime de acidentes de trabalho previsto no Código do Trabalho, devendo as respectivas entidades empregadoras transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos naquele Código.

5 – O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime de protecção social na eventualidade de doença profissional aos trabalhadores inscritos nas instituições de segurança social.»

6 – As referências legais feitas a acidentes em serviço consideram-se feitas a acidentes de trabalho.

#### Artigo 19.º

##### Alteração ao Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais

É alterado o artigo 4.º do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, aprovado pela Lei n.º 13/2002, de 19 de Fevereiro, que passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 4.º

[...]

1 - [...].

2 - [...].

3 – Ficam igualmente excluídas do âmbito da jurisdição administrativa e fiscal:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) A apreciação de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho, ainda que uma das partes seja uma pessoa colectiva de direito público, com excepção dos litígios emergentes de contratos de trabalho em funções públicas.»

## Artigo 20.º

### Alteração ao Código de Processo nos Tribunais Administrativos

São alterados os artigos 180.º e 187.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de Fevereiro, que passam a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 180.º

[...]

1 – Sem prejuízo do disposto em lei especial, pode ser constituído tribunal arbitral para o julgamento de:

- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) Litígios emergentes de relações jurídicas de emprego público, quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2 - [...].

#### Artigo 187.º

[...]

1 – O Estado pode, nos termos da lei, autorizar a instalação de centros de arbitragem permanente destinados à composição de litígios no âmbito das seguintes matérias:

- a) [...].

- b) [...].
  - c) Relações jurídicas de emprego público;
  - d) [...];
  - e) [...].
- 2 - [...].
- 3 - [...].»

#### Artigo 21.º

##### Alteração ao Código dos Contratos Públicos

É alterado o artigo 4.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, que passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 4.º

[...]

- 1 - [...].
- 2 – O presente Código não é igualmente aplicável aos seguintes contratos:
- a) Contratos de trabalho em funções públicas e contratos individuais de trabalho;
  - b) [...];
  - c) [...];
  - d) [...].»

## Artigo 22.º

### Aditamento ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março

É aditado ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, o artigo 101.º-A, com a seguinte redacção:

#### «Artigo 101.º-A

##### Licença especial para desempenho de funções em associação sindical

- 1 – A requerimento da associação sindical interessada, e para nela prestar serviço, pode ser concedida licença sem vencimento a trabalhador nomeado que conte mais de três anos de antiguidade no exercício de funções públicas.
- 2 – O requerimento previsto no número anterior é instruído com declaração expressa do trabalhador manifestando o seu acordo.
- 3 – A licença prevista no n.º 1 tem a duração de um ano e é sucessiva e tacitamente renovável.»

## Artigo 23.º

### Contratos a termo resolutivo certo em execução

- 1 – Aos contratos a termo certo em execução à data da entrada em vigor da presente lei cujo prazo inicial seja superior a dois anos ou que, tendo sido objecto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos, aplica-se o regime constante dos números seguintes.
- 2 - Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o artigo 139.º do Código, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 – A renovação prevista no número anterior deve ser objecto de especial fundamentação e depende de autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

4 – Nas situações previstas nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 129.º do Código, a renovação prevista no n.º 2, quando implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:

- a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;
- b) A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

5 - O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida depende de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas finanças e pela Administração Pública, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

#### Artigo 24.º

##### Convenções vigentes

É aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais vigentes o disposto no artigo 557.º do Código.

## Artigo 25.º

### Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legais ou regulamentares para a legislação revogada por efeito do artigo 27.º consideram-se feitas para as disposições correspondentes do RCTFP.

## Artigo 26.º

### Transição entre modalidades de relação jurídica de emprego público

1 – As disposições do capítulo IX do título II do Código, sobre cessação do contrato, não são aplicáveis aos actuais trabalhadores nomeados definitivamente que, nos termos do n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devam transitar para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

2 – Sem prejuízo do disposto no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a transição dos trabalhadores que, nos termos daquele diploma, se deva operar, designadamente das modalidades de nomeação e de contrato individual de trabalho, para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas é feita sem dependência de quaisquer formalidades, considerando-se que os documentos que suportam a relação jurídica anteriormente constituída são título bastante para sustentar a relação jurídica de emprego público constituída por contrato.

3 – É obrigatoriamente celebrado contrato escrito, nos termos do artigo 102.º do Código, quando ocorra qualquer alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador.

4 – O disposto no n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, à transição dos trabalhadores que se deva operar para a modalidade de nomeação.

## Artigo 27.º

### Norma revogatória

Com a entrada em vigor do RCTFP são revogados os seguintes diplomas e disposições:

- a) O n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio;
- b) O Decreto-Lei n.º 84/99, de 19 de Março;
- c) O Decreto-Lei n.º 488/99, de 17 de Novembro;
- d) O artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto;
- e) O n.º 2 do artigo 1.º e o n.º 3 do artigo 452.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- f) A Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, com excepção dos seus artigos 16.º, 17.º e 18.º.

## Artigo 28.º

### Publicação

1 – Os textos do Código do Trabalho e do respectivo Regulamento, com a redacção, a organização sistemática e as correcções gramaticais e vocabulares que resultam das adaptações introduzidas pelos artigos 2.º a 10.º, são publicados em anexo à presente lei, da qual fazem parte integrante.

2 – Os anexos a que se refere o número anterior são identificados como Anexo I – Código e Anexo II – Regulamento.

3 – As referências constantes do RCTFP ao Código e ao Regulamento consideram-se feitas ao Anexo I – Código e Anexo II – Regulamento, respectivamente.



## Artigo 29.º

### Regras especiais de aplicação no tempo relativas à protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas

1 – As normas do Código e do Regulamento relativas a regimes de segurança social ou protecção social aplicam-se aos trabalhadores que exercem funções públicas que sejam beneficiários do regime geral de segurança social e que estejam inscritos nas respectivas instituições para todas as eventualidades.

2 – Os demais trabalhadores a integrar no regime de protecção social convergente mantêm-se sujeitos às normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei em matéria de protecção social ou segurança social, designadamente nas eventualidades de maternidade, paternidade e adopção e de doença.

3 – Até à regulamentação do regime de protecção social convergente, os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se sujeitos às demais normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei, designadamente as relativas à manutenção do direito à remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença e por maternidade, paternidade e adopção.

4 - A aplicação das normas previstas no n.º 1 aos trabalhadores referidos nos n.ºs 2 e 3 é feita nos termos dos diplomas que venham a regulamentar o regime de protecção social convergente, em cumprimento do disposto no artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro e no n.º 2 do artigo 114.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

5 – O disposto no n.º 1 do artigo 333.º do Código, quando a suspensão resultar de doença, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.ºs 2 e 3 a partir da data da entrada em vigor dos diplomas previstos no número anterior.

6 – Em caso de faltas para assistência a membros do agregado familiar previstas na lei, o trabalhador integrado no regime de protecção social convergente tem direito a um subsídio nos termos da respectiva legislação.

#### Artigo 30.º

##### Validade das convenções colectivas

1 - As disposições constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas do RCTFP têm de ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

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

#### Artigo 31.º

##### Trabalho nocturno

O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação da presente lei, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de remuneração sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

#### Artigo 32.º

##### Alterações ao Código do Trabalho e respectivo Regulamento

A aplicação ao contrato de trabalho em funções públicas de disposições decorrentes de futuras alterações ao Código do Trabalho e ao respectivo Regulamento é determinada por lei que proceda à sua adaptação ao contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 33.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Maio de 2008

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares