

CÓDIGO DO TRABALHO

LIVRO I

PARTE GERAL

TÍTULO I

Fontes e aplicação do Direito do Trabalho

Artigo 1º

(Fontes específicas)

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

Artigo 2º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

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

Artigo 3º

(Subsidiariedade)

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

Artigo 4º

(Princípio do tratamento mais favorável)

1. As normas deste Código podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação colectiva, salvo quando delas resultar o contrário.
2. As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.

Artigo 5º

(Aplicação de disposições)

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

Artigo 6º

(Lei aplicável ao contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes.
2. Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.
3. Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:
 - a) À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;
 - b) À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado.

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

Artigo 7º

(Destacamento em território português)

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

Artigo 8º

(Condições de trabalho)

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

- a) Segurança no emprego;
- b) Duração máxima do tempo de trabalho;
- c) Férias retribuídas;
- d) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
- e) Condições de cedência de trabalhadores por parte de empresas de trabalho temporário;
- f) Condições de cedência ocasional de trabalhadores;
- g) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Protecção das mulheres grávidas, puérperas ou lactantes;
- i) Protecção do trabalho de menores;
- j) Igualdade de tratamento e não discriminação.

Artigo 9º

(Destacamento para outros Estados)

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

TÍTULO II
Contrato de trabalho
CAPÍTULO I
Disposições gerais
Secção I
Noção e âmbito

Artigo 10º

(Noção)

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

Artigo 11º

(Regimes especiais)

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

Artigo 12º

(Contratos equiparados)

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

Secção II

Sujeitos

Subsecção I

Capacidade

Artigo 13º

(Princípio geral)

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

Subsecção II

Direitos de personalidade

Artigo 14º

(Liberdade de expressão e de opinião)

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

Artigo 15º

(Reserva da intimidade da vida privada)

1. O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada nos termos indicados no artigo anterior.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 16º

(Protecção de dados pessoais)

1. O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a aptidão do trabalhador no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
2. O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
3. O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido ao empregador, ou a quem actue por conta deste, informações de índole pessoal, goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.
4. Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais dos candidatos a emprego e trabalhadores ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 17º

(Integridade física e moral)

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

Artigo 18º

(Testes e exames médicos)

1. Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao trabalhador a respectiva fundamentação.
2. O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a realização de testes de gravidez.
3. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

Artigo 19º

(Meios de vigilância a distância)

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
2. A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens, quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.
3. Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Artigo 20º

(Confidencialidade de mensagens)

1. O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e de carácter não profissional que envie ou receba, nomeadamente através do correio electrónico.
2. O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

Subsecção III

Igualdade e não discriminação

Divisão I

Disposições gerais

Artigo 21º

(Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1. Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
2. Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 22º

(Proibição de discriminação)

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

2. Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados no número anterior, sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.
3. Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Artigo 23º

(Assédio)

1. Constitui discriminação o assédio a candidatos a emprego e a trabalhadores.
2. Para efeitos do disposto no número anterior entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no anterior, praticado no âmbito aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo e o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo e o efeito referidos no número anterior.

Artigo 24º

(Medidas de acção positiva)

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

Artigo 25º

(Obrigação de indemnização)

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

Divisão II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 26º

(Acesso ao emprego, actividade profissional e formação)

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

Artigo 27º

(Condições de trabalho)

1. É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.
2. As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores.
3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Artigo 28º

(Carreira profissional)

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

Artigo 29º

(Protecção da função genética)

1. São proibidos ou condicionados os trabalhos que, por regulamentação em legislação especial, sejam considerados como implicando riscos efectivos ou potenciais para a função genética ou cromossómica e respectiva transmissão.
2. As disposições legais previstas no número anterior devem ser revistas periodicamente, em função dos conhecimentos científicos e técnicos, e, de acordo com esses conhecimentos, ser actualizadas, revogadas ou tornadas extensivas a todos os trabalhadores.
3. A violação do disposto no n.º 1 do presente artigo confere ao trabalhador direito a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Artigo 30º

(Regras contrárias ao princípio da igualdade)

1. As disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas da presente Divisão.

Artigo 31º

(Legislação complementar)

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

Subsecção IV

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 32º

(Maternidade e paternidade)

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2. A mãe e o pai têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação.

Artigo 33º

(Definições)

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

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

Artigo 34º

(Licença por maternidade)

- 1. A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- 2. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.
- 3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
- 4. É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
- 5. A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, é atribuída à trabalhadora em caso de interrupção espontânea da gravidez, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Artigo 35º

(Licença por paternidade)

1. O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
2. Ressalvado o disposto no n.º 3 do artigo anterior, o pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do mesmo artigo, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe;
 - c) Decisão conjunta dos pais.
3. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de trinta dias.
4. A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de cento e vinte dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Artigo 36º

(Assistência a menor portador de deficiência)

1. A mãe ou o pai trabalhadores têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência congénita ou adquirida.
2. O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Artigo 37º

(Adopção)

1. Em caso de adoção de menor de quinze anos, o candidato a adoptante tem direito a cem dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.
2. Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Artigo 38º

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
2. A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.
3. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Artigo 39º

(Faltas para assistência a menores)

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de trinta dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de dez anos.
2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de dez anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Artigo 40º

(Faltas para assistência a netos)

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

Artigo 41º

(Faltas para assistência a portador de deficiência ou com doença crónica)

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

Artigo 42º

(Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado)

1. Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:
 - a) A licença parental de três meses;
 - b) A trabalhar a tempo parcial durante doze meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
2. O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados.
3. Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
4. No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5. O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.
6. O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de trinta dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.
7. Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 43º

(Licença para assistência a portador de deficiência e a doente crónico)

1. O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doente crónico, durante os primeiros doze anos de vida.
2. À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Artigo 44º

(Tempo de trabalho)

1. O trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
2. O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho portador de deficiência nos termos previstos em legislação especial.
3. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.
4. O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Artigo 45º

(Trabalho suplementar)

1. A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a doze meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2. O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 35.º.

Artigo 46º

(Trabalho no período nocturno)

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

Artigo 47º

(Reinserção profissional)

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

Artigo 48º

(Protecção da segurança e saúde)

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
2. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
3. Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referidas no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.
4. Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:
 - a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
 - b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

5. É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.
6. As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados por portaria conjunta dos Ministros responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

Artigo 49º

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

1. Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:
 - a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de interrupção espontânea da gravidez ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
 - b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos nos n.ºs 2 a 4 do artigo 35.º;
 - c) Do gozo da licença por adopção;
 - d) Das faltas para assistência a menores;
 - e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
 - f) Das dispensas de trabalho nocturno;
 - g) Das faltas para assistência a filhos portadores de deficiência ou com doença crónica.
2. As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.
3. Os períodos de licença parental e especial previstos nos artigos 42.º e 43.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de Segurança Social.

Artigo 50º

(Protecção no despedimento)

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, sempre que o parecer referido no número anterior for desfavorável à cessação do contrato.
3. O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
4. É nulo o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.
5. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
6. Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 428.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto no Livro II deste Código.

Artigo 51º

(Legislação complementar)

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

Subsecção V
Trabalho de menores

Artigo 52º

(Princípios gerais)

1. O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.
2. O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:
 - a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
 - b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
 - c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
 - d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
 - e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.
3. O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.
4. O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da Segurança Social, nos termos da respectiva legislação.
5. A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Artigo 53º

(Formação profissional)

1. O Estado deve proporcionar aos menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.
2. O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

Artigo 54º

(Admissão ao trabalho)

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.
2. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.
3. O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial.
4. O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

Artigo 55º

(Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional)

1. O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos quarenta por cento do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional;
 - e) Haja autorização escrita dos seus representantes legais, se não tiverem completado a idade mínima de admissão ou não tiverem concluído a escolaridade obrigatória.
2. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.
3. O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Artigo 56º

(Formação e comunicação)

A concretização do disposto nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo anterior, bem como os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores, constam de legislação especial.

Artigo 57º

(Celebração do contrato de trabalho)

1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado dezasseis anos de idade, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
2. O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado dezasseis anos de idade só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.
3. A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos trinta dias.
4. Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.
5. O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Artigo 58º

(Denúncia do contrato pelo menor)

1. Se o menor, na situação referida no artigo 55.º, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação desde que comprovadamente assumido por este.

2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.
3. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Artigo 59º

(Garantias de protecção da saúde e educação)

1. Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:
 - a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até quinze dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
 - b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.
2. A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Artigo 60º

(Direitos especiais do menor)

1. São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:
 - a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmem grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Código ao trabalhador estudante;

- b)* Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea *a)* do n.º 1 do artigo 55.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.
2. No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir por despacho do Ministro responsável pela área laboral.

Artigo 61º

(Limites máximos do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos menores.
3. No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a dezasseis anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Artigo 62º

(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

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

Artigo 63º

(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Artigo 64º

(Trabalho no período nocturno)

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

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

Artigo 65º

(Intervalo de descanso)

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

Artigo 66º

(Descanso diário)

1. O horário de trabalho de menor com idade inferior a dezasseis anos deve assegurar um descanso diário mínimo de catorze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.
2. O horário de trabalho de menor com idade igual ou superior a dezasseis anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.
3. Em relação a menor com idade igual ou superior a dezasseis anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva se for justificado por motivos objectivos, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes:
 - a) Para efectuar trabalhos nos sectores do turismo, hotelaria, restauração, em hospitais e outros estabelecimentos de saúde e em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia;

- b)* Na medida do necessário para assegurar os intervalos de descanso do período normal de trabalho diário.
- 4. O disposto no n.º 2 não se aplica a menor com idade igual ou superior a dezasseis anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana:
 - a)* Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
 - b)* Numa empresa familiar e desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

Artigo 67º

(Descanso semanal)

1. O menor tem direito a dois dias de descanso, se possível consecutivos, em cada período de sete dias, salvo se, relativamente a menor com idade igual ou superior a dezasseis anos, razões técnicas ou de organização do trabalho a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho justificarem que o descanso semanal tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.
2. O descanso semanal pode ser de um dia relativamente a menor com idade igual ou superior a dezasseis anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, desde que a redução se justifique por motivos objectivos e o menor tenha descanso adequado:
 - a)* Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
 - b)* Numa empresa familiar e desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

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

Artigo 68º

(Descanso semanal em caso de pluriemprego)

1. Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a dezasseis anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:
 - a) O empregador, antes da admissão, da existência de outro emprego e da duração do trabalho e descansos semanais correspondentes;
 - b) Cada um dos empregadores, da duração do trabalho e descansos semanais praticados ao serviço dos outros.
3. O empregador que, sendo previamente informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou que altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.

Subsecção VI

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 69º

(Princípio geral)

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

2. O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.
3. Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

Artigo 70º

(Remissão)

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

Subsecção VII

Trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica

Artigo 71º

(Igualdade de tratamento)

1. O trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.
2. O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador no emprego de trabalhadores portadores de deficiência ou com doença crónica.

Artigo 72º

(Medidas de acção positiva do empregador)

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

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

Artigo 73º

(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

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

Artigo 74º

(Trabalho suplementar)

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

Artigo 75º

(Trabalho no período nocturno)

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

Artigo 76º

(Medidas de protecção)

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

Subsecção VIII
Trabalhador-estudante

Artigo 77º

(Noção)

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

Artigo 78º

(Horário de trabalho)

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 79º

(Prestação de provas de avaliação)

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

Artigo 80º

(Regime de turnos)

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

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

Artigo 81º

(Férias e licenças)

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.
2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista em legislação especial.

Artigo 82º

(Efeitos profissionais da valorização escolar)

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

Artigo 83º

(Legislação complementar)

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

Subsecção IX

Trabalhador estrangeiro

Artigo 84º

(Âmbito)

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

Artigo 85º

(Igualdade de tratamento)

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

Artigo 86º

(Formalidades)

1. O contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território português, para além de revestir a forma escrita, deve cumprir as formalidades reguladas em legislação especial.
2. O disposto neste artigo não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais, em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Artigo 87º

(Deveres de comunicação)

1. A celebração ou cessação de contratos de trabalho a que se refere esta Subsecção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, regulados em legislação especial.
2. O disposto no número anterior não é aplicável à celebração de contratos de trabalho com cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

Artigo 88º

(Apátridas)

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

Subsecção X

Empresas

Artigo 89º

(Tipos de empresas)

1. Considera-se:

- a) Microempresa: a que empregar no máximo dez trabalhadores;
- b) Pequena empresa: a que empregar mais de dez até ao máximo de cinquenta trabalhadores;
- c) Média empresa: a que empregar mais de cinquenta até ao máximo de duzentos trabalhadores;
- d) Grande empresa: a que empregar mais de duzentos trabalhadores.

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

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

Artigo 90º

(Pluralidade de empregadores)

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

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

2. O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.
3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorrem do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.
4. Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.
5. A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

Secção III

Formação do contrato

Subsecção I

Negociação

Artigo 91º

(Culpa na formação do contrato)

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

Subsecção II

Contrato-promessa

Artigo 92º

(Promessa de contrato de trabalho)

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

2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.
3. Não é aplicável ao contrato previsto no n.º 1 o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Subsecção III

Contrato de adesão

Artigo 93º

(Contrato de trabalho de adesão)

1. A vontade contratual pode manifestar-se, por parte do empregador, através dos regulamentos internos de empresa e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.
2. Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito dentro de trinta dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.

Artigo 94º

(Cláusulas contratuais gerais)

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

Subsecção IV

Informação

Artigo 95º

(Dever de informação)

1. O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.
2. O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a sua prestação da actividade laboral.

Artigo 96º

(Objecto do dever de informação)

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

Artigo 97º

(Meio de informação)

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

Artigo 98º

(Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro)

1. Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
 - a)* Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
 - b)* Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;
 - c)* Condições de eventual repatriamento;
 - d)* Acesso a cuidados de saúde.
2. As informações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Artigo 99º

(Informação sobre alterações)

1. Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 96.º e no n.º 1 do artigo anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos trinta dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.
2. O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.
3. O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

Subsecção V

Forma

Artigo 100º

(Regra geral)

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

Artigo 101º

(Forma escrita)

1. Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:
 - a) Contrato-promessa de trabalho;
 - b) Contrato para prestação subordinada de teletrabalho;
 - c) Contrato de trabalho a termo;
 - d) Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
 - e) Contrato de trabalho em comissão de serviço;
 - f) Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
 - g) Contrato de trabalho a tempo parcial;

- b)* Contrato de pré-reforma;
 - i)* Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.
2. Dos contratos em que é exigida forma escrita deve constar a identificação e a assinatura das partes.

Secção IV

Período experimental

Artigo 102º

(Noção)

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos artigos seguintes.
2. As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
3. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Artigo 103º

(Denúncia)

1. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
2. Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

Artigo 104º

(Contagem do período experimental)

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

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

Artigo 105º

(Contratos por tempo indeterminado)

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

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

Artigo 106º

(Contratos a termo)

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

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

Artigo 107º

(Contratos em comissão de serviço)

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

Artigo 108º

(Redução e exclusão)

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

Secção V

Objecto

Artigo 109º

(Objecto do contrato de trabalho)

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

Artigo 110º

(Autonomia técnica)

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

Artigo 111º

(Título profissional)

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

Secção VI

Invalidade do contrato de trabalho

Artigo 112º

(Invalidade parcial do contrato)

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

Artigo 113º

(Efeitos da invalidade do contrato)

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

Artigo 114º

(Invalidade e cessação do contrato)

1. Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.
2. Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 429.º e 437.º, respectivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.
3. À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 428.º ou no artigo 437.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.
4. A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 115º

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

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

Artigo 116º

(Convalidação do contrato)

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

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

Secção VII

Direitos, deveres e garantias das partes

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 117º

(Princípio geral)

1. O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 118º

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

- b)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Artigo 119º

(Deveres do trabalhador)

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

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- b)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
2. O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Artigo 120º

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Código;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

- b)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Subsecção II

Formação profissional

Artigo 121º

(Princípio geral)

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

Artigo 122º

(Deveres de colaboração)

1. No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:
 - a)* Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresas, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
 - b)* Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
 - c)* Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

- d)* Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
 - e)* Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.
2. A formação referida no número anterior deve ser estruturada de modo a ser assegurada formação certificada, nos termos previstos em legislação especial.
 3. A formação prevista no n.º 1 pode ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Secção VIII
Cláusulas acessórias
Subsecção I
Condição e termo

Artigo 123º

(Condição e termo suspensivos)

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

Artigo 124º

(Termo resolutivo)

Ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos das subsecções seguintes, que podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no que respeita ao disposto na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 125.º.

Subsecção II
Termo resolutivo

Artigo 125º

(Admissibilidade do contrato)

1. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
2. Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:
 - a)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
 - b)* Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
 - f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
 - g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.
3. Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:
- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
 - b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

Artigo 126º

(Justificação do termo)

1. A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.
2. Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo ou os celebrados fora dos casos previstos no artigo anterior.

Artigo 127º

(Formalidades)

1. Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
 - b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;
 - e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
 - f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.
2. Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
3. Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que integram esse motivo, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
4. Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

Artigo 128º

(Contratos sucessivos)

1. A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.
2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
 - a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
 - b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

- c) Actividades sazonais;
 - d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego.
3. Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Artigo 129º

(Informações)

1. O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, a celebração e a cessação do contrato a termo.
2. O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Artigo 130º

(Obrigações sociais)

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

Artigo 131º

(Preferência na admissão)

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

Artigo 132º

(Igualdade de tratamento)

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

Artigo 133º

(Formação)

1. O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.
2. A formação tem de corresponder aos seguintes limites:
 - a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a um por cento do período normal de trabalho;
 - b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a dois por cento do período normal de trabalho;
 - c) Se o contrato durar mais de três anos a formação corresponde a um número de horas igual a três por cento do período normal de trabalho.
3. A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.
4. Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.
5. O incumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

Artigo 134º

(Taxa social única)

1. A taxa social única pode ser aumentada relativamente ao empregador em função do número de trabalhadores contratados a termo na empresa e da respectiva duração dos seus contratos de trabalho, nos termos a definir em legislação especial.

2. O disposto no número anterior não se aplica nas situações previstas na alínea *b)* do n.º 3 do artigo 125.º.

Divisão I

Termo certo

Artigo 135º

(Duração)

1. O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo, em qualquer caso, exceder seis anos incluindo renovações.
2. O contrato a termo certo não pode ser renovado mais de três vezes.
3. A terceira renovação do contrato não pode ter uma duração inferior a dezoito meses.
4. A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos no n.º 3 do artigo 125.º, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder dezoito meses.

Artigo 136º

(Renovação do contrato)

1. Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.
2. O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.
3. A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.
4. Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.
5. Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 137º

(Contrato sem termo)

O contrato considera-se sem termo se for excedido o prazo de duração máxima fixado no artigo 135.º ou o número de renovações a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 138º

(Estipulação de prazo inferior a seis meses)

1. O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 125.º.
2. Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3. Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Divisão II

Termo incerto

Artigo 139º

(Admissibilidade)

Sem prejuízo do previsto no n.º 1 do artigo 125.º só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

Artigo 140º

(Duração)

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

Artigo 141º

(Contrato sem termo)

1. Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos quinze dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.
2. Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Subsecção III

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 142º

(Pacto de exclusividade)

1. As partes podem acordar os termos em que o trabalhador, sem prejuízo do dever de não concorrência previsto na alínea e) do número do artigo 119.º, fique impedido de desempenhar qualquer outra actividade remunerada.

2. O trabalhador pode, a todo o momento, fazer cessar o pacto de exclusividade, mediante comunicação escrita ao empregador com uma antecedência de trinta dias.
3. Tendo sido ajustado um pacto de exclusividade por período determinado, ainda que renovável, qualquer das partes pode denunciar o acordo com antecedência, respectivamente de trinta ou de quinze dias, consoante a declaração seja feita pelo empregador ou pelo trabalhador.
4. Nos casos a que se referem os n.ºs 2 e 3, o trabalhador perde o direito a quaisquer vantagens específicas que lhe tenham sido atribuídas como contrapartida da exclusividade, tendo a parte que denunciou o pacto a obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.

Artigo 143º

(Pacto de não concorrência)

1. São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.
2. É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;
 - b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao empregador;
 - c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3. Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.
4. São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao valor fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.
5. Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

Artigo 144º

(Pacto de permanência)

1. É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.
2. Em caso de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador com justa causa ou quando, tendo sido declarado ilícito o despedimento, o trabalhador não opte pela reintegração, não existe a obrigação de restituir as somas referidas no número anterior.

Artigo 145º

(Limitação de concorrência)

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

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Secção I

Disposições gerais

Artigo 146º

(Poder de direcção)

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

Artigo 147º

(Funções desempenhadas)

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
2. A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior, e salvo regime em contrário constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
4. O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Artigo 148º

(Efeitos retributivos)

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

Artigo 149º

(Regulamento interno de empresa)

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

Secção II

Local de trabalho

Artigo 150º

(Noção)

1. O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto nos artigos 306.º a 308.º.
2. O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Secção III
Duração e organização do tempo de trabalho
Subsecção I
Noções e princípios gerais

Artigo 151º

(Tempo de trabalho)

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

Artigo 152º

(Interrupções e intervalos)

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

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

Artigo 153º

(Período de descanso)

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

Artigo 154º

(Período normal de trabalho)

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

Artigo 155º

(Horário de trabalho)

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

Artigo 156º

(Período de funcionamento)

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

Artigo 157º

(Ritmo de trabalho)

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

Artigo 158º

(Registo)

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

Subsecção II

Limites à duração do trabalho

Artigo 159º

(Limites máximos dos períodos normais de trabalho)

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

Artigo 160º
(*Adaptabilidade*)

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

Artigo 161º
(*Regime especial de adaptabilidade*)

1. Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.
2. O acordo a que se refere o número anterior pode ser obtido mediante proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores que, no prazo de trinta dias a contar do respectivo conhecimento, não se oponham por escrito.
3. O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
4. Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
5. O regime previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva que incida sobre a matéria.

Artigo 162º

(Período de referência)

1. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a doze meses, ou, na falta de tal previsão, por referência a períodos máximos de quatro meses.
2. O período de referência de quatro meses referido no número anterior pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:
 - a) Trabalhadores familiares do empregador;
 - b) Trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo;
 - c) Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;
 - d) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros.
3. O disposto no número anterior é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou de produção, nomeadamente: Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões, incluindo os médicos em formação;
 - a) Portos ou aeroportos;
 - b) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
 - c) Produção, transmissão e distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;
 - d) Indústrias em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - e) Investigação e desenvolvimento;
 - f) Agricultura;

- g)* Transporte de passageiros em serviços regulares de transporte urbano;
 - h)* Transporte ferroviário em relação a trabalhadores que prestem trabalho intermitente, em comboios ou aqueles cuja prestação esteja ligada à continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;
 - i)* Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo e nos serviços postais entre outras;
 - j)* Caso fortuito ou motivo de força maior;
 - l)* Em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.
4. Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade.

Artigo 163º

(Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 159.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, salvo o disposto no número seguinte.
2. O acréscimo dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:
 - a)* Em relação ao pessoal que preste serviço em actividades sem fins lucrativos ou estreitamente ligadas ao interesse público, desde que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites;
 - b)* Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.
3. Sempre que as actividades referidas na alínea *a)* do número anterior tenham carácter industrial, o período normal de trabalho é fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta horas por semana no termo do número de semanas estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 164º

(Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

Artigo 165º

(Duração média do trabalho)

1. Sem prejuízo da duração máxima do período normal de trabalho semanal estabelecida neste Código, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar doze meses, ou, na falta de fixação em instrumento de regulamentação colectiva, num período de referência de quatro meses, que pode ser de seis meses nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 162.º.
2. No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.
3. Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a portador de deficiência e a doente crónico são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.
4. O disposto nos n.ºs 1 e 2 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

Subsecção III

Horário de trabalho

Artigo 166º

(Definição do horário de trabalho)

1. Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
2. As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Artigo 167º

(Horário de trabalho e períodos de funcionamento)

1. O empregador legalmente sujeito a regime de período de funcionamento deve respeitar esse regime na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.
2. Os períodos de funcionamento constam de legislação especial.

Artigo 168º

(Critérios especiais de definição do horário de trabalho)

1. Na definição do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.
2. Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.
3. Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Artigo 169º

(Alteração do horário de trabalho)

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

2. Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de quinze dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.
3. O prazo a que se refere o número anterior é de sete dias em caso de microempresa.
4. Exceptua-se do disposto no n.º 2, a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
5. As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Artigo 170º

(Intervalo de descanso)

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

Artigo 171º

(Redução ou dispensa de intervalo de descanso)

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

2. Compete à Inspecção-Geral do Trabalho, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.
3. Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista nos n.ºs 1 e 2, se ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
4. O pedido de redução ou dispensa de intervalo de descanso previsto no n.º 2 considera-se tacitamente deferido se não for proferida a decisão final dentro do prazo de quinze dias a contar da apresentação do requerimento.

Artigo 172º

(Descanso diário)

1. É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
2. O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

3. A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.
4. O disposto no n.º 1 não é aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:
 - a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
 - c) Portos e aeroportos;
 - d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
 - e) Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
 - f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g) Investigação e desenvolvimento;
 - h) Agricultura.
5. O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 173º

(Condições de isenção de horário de trabalho)

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
2. Podem ser previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho para além das indicadas nas alíneas do número anterior.
3. O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

Artigo 174º

(Efeitos da isenção de horário de trabalho)

1. Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:
- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
2. Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.
3. A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 172.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo.
4. Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 172.º deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 175º

(Mapas de horário de trabalho)

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 169.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.
2. O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral de Trabalho com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.
3. As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à exploração de veículos automóveis, propriedade de empresas de transportes ou privativos de outras entidades sujeitas às disposições deste Código, são estabelecidas em portaria dos Ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais e de empregadores interessadas.

Subsecção IV

Trabalho a tempo parcial

Artigo 176º

(Noção)

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a setenta e cinco por cento do praticado a tempo completo numa situação comparável.
2. O limite percentual referido no número anterior pode ser aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

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

Artigo 177º

(Liberdade de celebração)

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

Artigo 178º

(Situações comparáveis)

1. As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.
2. Quando não exista no estabelecimento nenhum trabalhador a tempo completo em situação comparável, o juízo de comparação pode ser feito com trabalhador de outro estabelecimento da mesma empresa onde se desenvolva idêntica actividade.
3. Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos dos números anteriores, atender-se-á ao regime fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador em tempo completo e com a mesma antiguidade e qualificação técnica ou profissional.
4. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho podem ser estabelecidos critérios de comparação para além do previsto no n.º 1.

Artigo 179º

(Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor dos trabalhadores com responsabilidades familiares, dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou com doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.
2. O trabalhador que pretenda usufruir do regime de reforma parcial beneficia, independentemente de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, da preferência prevista no número anterior.

Artigo 180º

(Forma e formalidades)

1. Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho em tempo completo.
2. Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.
3. Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial pela lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 181º

(Condições de trabalho)

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

2. As razões objectivas atendíveis nos termos do n.º 1 podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que tal for consentido pela natureza das actividades ou profissões abrangidas, devem conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial.
4. O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista na lei ou na regulamentação colectiva, ou, caso seja mais favorável, à auferida por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
5. O trabalhador a tempo parcial tem direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na regulamentação colectiva ou, caso seja mais favorável, auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, nos termos constantes dessa regulamentação ou, na sua falta, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
6. O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto na regulamentação colectiva ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 182º

(Alteração da duração do trabalho)

1. O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
2. O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada ao empregador.

3. Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.
4. Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verificar por período determinado, até ao máximo de três anos, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.
5. O prazo referido no número anterior pode ser elevado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Artigo 183º

(Deveres do empregador)

1. Sempre que possível, o empregador deve tomar em consideração:
 - a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no estabelecimento;
 - b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um trabalho a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho, se surgir esta possibilidade;
 - c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis da empresa, incluindo os postos de trabalho qualificados e os cargos de direcção, e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.
2. O empregador deve, ainda:
 - a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
 - b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial na empresa.

Subsecção V
Trabalho por turnos

Artigo 184º

(Noção)

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

Artigo 185º

(Organização)

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

Artigo 186º

(Protecção em matéria de segurança e saúde)

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

Artigo 187º

(Registo dos trabalhadores em regime de turnos)

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

Subsecção VI

Trabalho nocturno

Artigo 188º

(Noção)

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

Artigo 189º
(*Trabalhador nocturno*)

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

Artigo 190º
(*Duração*)

1. O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
3. O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.
4. O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
5. O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:
 - a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
 - b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

6. Para efeito do disposto na alínea *b)* do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:
- a)* Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - b)* Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
 - c)* Portos e aeroportos;
 - d)* Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
 - e)* Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
 - f)* Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g)* Investigação e desenvolvimento;
 - h)* Agricultura.
7. O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 191º

(Protecção do trabalhador nocturno)

1. O empregador deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.
2. O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.
3. Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 186.º.

Artigo 192º

(Garantia)

Mediante portaria conjunta dos ministros responsáveis pela área laboral e do sector de actividade envolvida, são definidas as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 190.º.

Subsecção VII

Trabalho suplementar

Artigo 193º

(Noção)

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
3. Quando tenha sido estipulado que a isenção de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
4. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
 - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 159.º;

- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 194º

(Obrigatoriedade)

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

Artigo 195º

(Condições da prestação de trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador.
2. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
4. O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 165.º.

Artigo 196º

(Limites da duração do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
 - a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
 - b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - c) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.
2. O limite máximo a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 197º

(Trabalho a tempo parcial)

1. O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.
2. Mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o trabalho suplementar pode ser prestado, para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, até cento e trinta horas por ano ou, desde que previsto em instrumento de regulamentação colectiva, duzentas horas por ano.

Artigo 198º

(Descanso compensatório)

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a vinte e cinco por cento das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes.
3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4. Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Artigo 199º

(Casos especiais)

1. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior
2. Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a cem por cento.
3. Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a cem por cento ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo anterior, por um dia de descanso a gozar nos noventa dias seguintes.

Artigo 200º

(Registo)

1. O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.
2. O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.
3. Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em despacho do Ministro responsável pela área laboral.

4. No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
5. O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 195.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho.
6. Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 195.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.
7. A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Subsecção VIII

Descanso semanal

Artigo 201º

(Descanso semanal obrigatório)

1. O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
2. O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.
3. Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:
 - a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
 - c) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
 - e) Nos demais casos previstos em legislação especial.
4. Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Artigo 202º

(Descanso semanal complementar)

1. Pode ser concedido, em todas ou em determinadas semanas do ano, meio dia ou um dia de descanso, além do dia de descanso semanal prescrito por lei.
2. O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido em termos a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 203º

(Duração do descanso semanal obrigatório)

1. Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 172.º.
2. O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.
3. O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
4. O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

- a)* Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;
 - b)* Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;
 - c)* A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente às actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.
5. Para efeito do disposto na alínea *c)* do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:
- a)* Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - b)* Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
 - c)* Portos e aeroportos;
 - d)* Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
 - e)* Produção, transporte e distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
 - f)* Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g)* Investigação e desenvolvimento;
 - h)* Agricultura.
6. O disposto na alínea *c)* do n.º 4 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Subsecção IX

Feriados

Artigo 204º

(Feriados obrigatórios)

1. São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro.
2. O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3. Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Artigo 205º

(Feriados facultativos)

1. Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
2. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 206º

(Imperatividade)

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

Subsecção X

Férias

Artigo 207º

(Direito a férias)

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

2. O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo seguinte e do n.º 2 do artigo 227.º.
3. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
4. O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste Código, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Artigo 208º

(Aquisição do direito a férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a vinte e dois dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 209º

(Duração do período de férias)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
4. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias.

Artigo 210º

(Cumulação de férias)

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2. As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
3. Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Artigo 211º

(Encerramento da empresa ou estabelecimento)

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

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

Artigo 212º

(Marcação do período de férias)

1. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
2. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
3. O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
5. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
6. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
8. O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Artigo 213º

(Alteração da marcação do período de férias)

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.
4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 214º

(Doença no período de férias)

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 212.º.
2. Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o número 3 do artigo seguinte.
3. A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.
4. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico indicado pelo empregador nos termos previstos em legislação especial, não podendo o trabalhador, salvo motivo atendível, opor-se.
5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a fiscalização dos serviços de segurança social ou, na sua falta, decorridos três dias, a intervenção de junta médica, nos termos previstos em legislação especial.
6. No caso de não ser feita a prova exigida no n.º 3 ou havendo oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida no n.º 4, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Artigo 215º

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 208.º.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 216º

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Artigo 217º

(Violação do direito a férias)

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

Artigo 218º

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.
2. A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Subsecção XI

Faltas

Artigo 219º

(Noção)

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Artigo 220º

(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 222.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 444.º;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Artigo 221º

(Imperatividade)

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

Artigo 222º

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1. Nos termos da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 220.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a)* Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta;
 - b)* Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral.
2. Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 223º

(Comunicação da falta justificada)

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Artigo 224º

(Prova da falta justificada)

1. O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
2. A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do n.º 2 do artigo 220.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.
3. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico indicado pelo empregador nos termos previstos em legislação especial, não podendo o trabalhador, salvo motivo atendível, opor-se.

4. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a fiscalização dos serviços de segurança social ou, na sua falta, decorridos três dias, a intervenção de junta médica, nos termos previstos em legislação especial.
5. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida no n.º 3, as faltas são consideradas injustificadas.

Artigo 225º

(Efeitos das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 220.º, quando superiores a trinta dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 220.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
4. No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 220.º as faltas justificadas conferem direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Artigo 226º

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

Artigo 227º

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

Secção IV

Teletrabalho

Artigo 228º

(Noção)

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

Artigo 229º

(Formalidades)

1. Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:
 - a) Identificação dos contraentes;
 - b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;
 - c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;
 - d) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;
 - e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
 - f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;
 - g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral.
2. Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea *b)* do número anterior.

Artigo 230º

(Liberdade de adesão)

1. O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho, por acordo escrito celebrado com o empregador, cuja duração inicial não pode exceder três anos.
2. O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros trinta dias da sua execução.
3. Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos previstos no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. O prazo referido no n.º 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 231º

(Igualdade de tratamento)

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

Artigo 232º

(Privacidade)

1. O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.
2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da actividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos e apenas podem ser efectuadas entre a nove e as dezanove horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Artigo 233º

(Instrumentos de trabalho)

1. Na ausência de qualquer estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação constituem propriedade do empregador, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas.
2. O teletrabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
3. Salvo acordo em contrário, o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 234º

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1. O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
2. O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais deverão ser proporcionados, nomeadamente, equipamentos de protecção visual.

Artigo 235º

(Período normal de trabalho)

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

Artigo 236º

(Isenção de horário de trabalho)

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

Artigo 237º

(Deveres secundários)

1. O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respectiva prestação laboral.
2. O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.
3. O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador.

Artigo 238º

(Participação e representação colectivas)

1. O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas neste Código, podendo candidatar-se a essas estruturas.
2. O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua actividade laboral.
3. As comissões de trabalhadores e as associações sindicais podem, com as necessárias adaptações, exercer, através das tecnologias de informação e de comunicação habitualmente utilizadas pelo teletrabalhador na prestação da sua actividade laboral, o respectivo direito de afixação e divulgação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

Secção V
Comissão de serviço

Artigo 239º

(Objecto)

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

Artigo 240º

(Formalidades)

1. Do acordo para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço devem constar as seguintes indicações:
 - a) Identificação dos contraentes;
 - b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) Actividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exerce aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.
2. Não se considera sujeito ao regime de comissão de serviço o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea *b)* do número anterior.

Artigo 241º

(Cessação da comissão de serviço)

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

Artigo 242º

(Efeitos da cessação da comissão de serviço)

1. Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
 - a) A exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, tendo sido contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes;
 - b) A resolver o contrato de trabalho nos trinta dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço;
 - c) A uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade na empresa, sendo no caso de fracção de ano o valor de referência calculado proporcionalmente, no caso previsto na alínea anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito.
2. Salvo acordo em contrário, o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho na pendência da comissão de serviço não tem direito à indemnização prevista na alínea c) do número anterior.
3. A indemnização prevista na alínea c) do n.º 1 não é devida quando a cessação da comissão de serviço resultar de despedimento por facto imputável ao trabalhador.
4. Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização previsto na alínea c) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.

Artigo 243º

(Contagem do tempo de serviço)

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

CAPÍTULO III

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Secção I

Disposições gerais

Artigo 244º

(Princípios gerais)

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
4. A qualificação de certa prestação como retribuição, nos termos dos n.ºs 1 e 2, determina a aplicação dos regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos previstos neste Código.

Artigo 245º

(Cálculo de prestações complementares e acessórias)

1. Quando as disposições legais, convencionais ou contratuais não disponham em contrário, entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias nelas estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por:
 - a) Retribuição base: aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido;

- b) Diuturnidade: a prestação pecuniária, de natureza retributiva e com vencimento periódico, devida ao trabalhador, nos termos do contrato ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com fundamento na antiguidade.

Artigo 246º

(Modalidades de retribuição)

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

Artigo 247º

(Retribuição certa e retribuição variável)

1. É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.
2. Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.
3. Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.
4. O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

Artigo 248º

(Retribuição mista)

1. O empregador deve procurar orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis à medida que lhe for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade.
2. As bases referidas no número anterior devem ter em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na prestação do trabalho.

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

Artigo 249º

(Subsídio de Natal)

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Artigo 250º

(Retribuição de férias)

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
3. Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago, antes do início do período de férias, e proporcionalmente nos casos previstos no n.º 6 do artigo 212.º.
4. A redução do período de férias nos termos do n.º 2 do artigo 227.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Artigo 251º

(Isenção de horário de trabalho)

1. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode fixar-se a retribuição mínima a que tem direito o trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho.
2. Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.
3. Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, quando se trate de regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.
4. Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

Artigo 252º

(Trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de vinte e cinco por cento relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O acréscimo retributivo previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através:
 - a) De uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho;
 - b) De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

3. O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:
- a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
 - b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, designadamente as relativas à indústria hoteleira e similares e às farmácias, nos períodos de serviço ao público com porta fechada;
 - c) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

Artigo 253º

(Trabalho suplementar)

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) cinquenta por cento da retribuição na primeira hora, salvo quando vigore regime de adaptabilidade em que o acréscimo é de setenta e cinco por cento;
 - b) setenta e cinco por cento da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de cem por cento da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.
3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 259.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que *n* significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.
4. Os montantes retributivos previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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

Artigo 254º

(Feriados)

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.
2. O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de cem por cento da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

Artigo 255º

(Ajudas de custo e outros abonos)

1. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que excedam os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
2. O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Artigo 256º

(Gratificações)

1. Não se consideram retribuição:
 - a) as gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

- b) as prestações, decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.
2. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.
3. O disposto no n.º 1 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Artigo 257º

(Participação nos lucros)

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

Secção II

Determinação do valor da retribuição

Artigo 258º

(Princípios gerais)

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

Artigo 259º

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para os efeitos do presente diploma, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Artigo 260º

(Fixação judicial da retribuição)

1. Compete ao julgador, tendo em conta a prática na empresa e os usos do sector ou locais, fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao contrato.
2. Compete ainda ao julgador resolver as dúvidas que forem suscitadas na qualificação como retribuição das prestações recebidas pelo trabalhador que lhe tenham sido pagas pelo empregador.

Secção III

Retribuição mínima

Artigo 261º

(Retribuição mínima mensal garantida)

1. A todos os trabalhadores é garantida uma retribuição mínima mensal com o valor que anualmente for fixado por portaria conjunta dos Ministros responsáveis pelas finanças, pela área laboral e pela economia, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.
2. Na definição dos valores da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade.

Secção IV

Cumprimento

Artigo 262º

(Forma do cumprimento)

1. A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, parcialmente em prestações de outra natureza.
2. As prestações não pecuniárias devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e para nenhum efeito pode ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3. A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:
 - a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
 - b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.
5. No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 263º

(Lugar do cumprimento)

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo anterior, a retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.
2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

Artigo 264º

(Tempo do cumprimento)

1. A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, serão a semana, a quinzena ou o mês do calendário.
2. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3. Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder quinze dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.
4. O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

Secção V

Garantias

Artigo 265º

(Compensações e descontos)

1. Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
 - a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
 - b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
 - c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do artigo 356.º;
 - d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
 - e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
 - f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.
3. Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

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

Artigo 266º

(Insusceptibilidade de cessão)

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

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 267º

(Princípios gerais)

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e de protecção da saúde.
2. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico vise também promover a humanidade do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.
3. A prevenção dos riscos profissionais deve ser desenvolvida segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente:
 - a) A definição das condições técnicas a que devem observar a concepção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação dos componentes materiais do trabalho em função da natureza e grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
 - b) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limites de exposição dos trabalhadores e agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, mediação e avaliação dos resultados;
 - c) A promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

- d) O incremento da investigação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) A educação, formação e informação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - f) A eficácia de um sistema de fiscalização do cumprimento da legislação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho.
4. O desenvolvimento de programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e, ainda, pela mobilização dos agentes de que depende a execução, particularmente os empregadores e os trabalhadores.

Artigo 268º

(Responsabilidade na organização da segurança, higiene e saúde no trabalho)

1. A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
2. O empregador deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger qualquer trabalhador que nela preste serviço.
3. No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, o empregador deve atender aos direitos de informação e consulta legalmente atribuídos ao trabalhador.

Artigo 269º

(Deveres de prevenção)

1. O empregador deve:
 - a) Observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como directivas das entidades competentes e prescrições convencionais no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - b) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de risco de acidentes de trabalho.
2. O trabalhador deve:

- a) Colaborar com o empregador para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio de representantes eleitos para esse fim;
- b) Cumprir as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho a que se alude na alínea a) do n.º 1 deste artigo, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

Artigo 270º

(Obrigações gerais do empregador)

A fim de assegurar a segurança, higiene e a saúde do trabalhador, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, evitando-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a assegurar um nível eficaz de protecção;
- b) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores decorrentes das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço;
- c) Assegurar que as exposições a agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Na organização dos meios, ter em conta os trabalhadores, bem como terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e pela realização dos trabalhos, nas instalações ou no exterior;
- f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- g) Dar prioridade a medidas de protecção colectiva sobre as medidas de protecção individual;
- h) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

- i) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontrem expostos no local de trabalho;
- j) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, as medidas a adoptar em situações de necessidade e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- l) Apenas permitir o acesso a zonas de risco grave, quando necessário e durante o tempo indispensável, por parte de trabalhadores com aptidão e formação adequadas;
- m) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a respectiva actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto o perigo persistir, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matéria de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Artigo 271º

(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

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

CAPÍTULO V

Acidentes de trabalho

Secção I

Âmbito

Artigo 272º

(Beneficiários)

1. O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste Capítulo e demais legislação regulamentar.
2. Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Artigo 273º

(Trabalhador estrangeiro)

1. O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste Capítulo, equiparado ao trabalhador português.
2. Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.
3. O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial, pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Artigo 274º

(Trabalhador no estrangeiro)

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

Secção II

Delimitação do acidente de trabalho

Artigo 275º

(Noção)

1. É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.
2. Para efeitos deste Capítulo, entende-se por:
 - a) Local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
 - b) Tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Artigo 276º

(Extensão do conceito)

Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação regulamentar;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;
- f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Artigo 277º

(Dano)

1. Do acidente de trabalho resulta directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador.
2. Se a lesão corporal, perturbação ou doença for reconhecida a seguir a um acidente, presume-se consequência deste.
3. Se a lesão corporal, perturbação ou doença não for reconhecida a seguir a um acidente, compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.

Artigo 278º

(Predisposição patológica e incapacidade)

1. A predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.
2. Quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já tenha sido indemnizado.
3. No caso de o sinistrado estar afectado de incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando do acidente resulte a inutilização ou danificação dos aparelhos de prótese ou ortopedia de que o sinistrado já era portador, o mesmo tem direito à sua reparação ou substituição.
5. Confere também direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

Secção III

Exclusão e redução da responsabilidade

Artigo 279º

(Nulidade)

1. É nula a convenção contrária aos direitos ou garantias conferidos neste Capítulo ou com eles incompatível.
2. São igualmente nulos os actos e contratos que visem a renúncia aos direitos conferidos neste Capítulo.

Artigo 280º

(Proibição de descontos na retribuição)

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Artigo 281º

(Factos que dizem respeito ao trabalhador)

1. O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente:
 - a) Que for dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
 - b) Que provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
 - c) Que resultar da privação permanente ou accidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.
2. O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Artigo 282º

(Força maior)

1. O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.
2. Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Artigo 283º

(Situações especiais)

1. Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.
2. As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Artigo 284º

(Primeiros socorros)

A verificação das circunstâncias previstas nos artigos 281.º a 283.º não dispensa o empregador da prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e do seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Artigo 285º

(Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro)

1. Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à indemnização devida pelo empregador não prejudica o direito de acção contra aqueles, nos termos gerais.
2. Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização superior à devida pelo empregador, este considera-se desonerado da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.

3. Se a indemnização arbitrada ao sinistrado ou aos seus representantes for de montante inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.
4. O empregador ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente, pode sub-rogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no n.º 1, se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.
5. O empregador e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

Secção IV

Agravamento da responsabilidade

Artigo 286º

(Actuação culposa)

1. Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquela contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.
2. O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.
3. Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Secção V

Indemnização

Artigo 287º

(Princípio geral)

1. O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie: prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro: indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral.

2. As prestações mencionadas no número anterior são regulamentadas em diploma especial, do qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Artigo 288º

(Hospitalização)

1. O internamento e os tratamentos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior devem ser feitos em estabelecimento adequado ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado.

2. O recurso, quando necessário, a estabelecimento hospitalar fora do território nacional será feito após parecer de junta médica comprovando a impossibilidade de tratamento em hospital no território nacional.

Artigo 289º

(Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas)

1. O sinistrado em acidente deve submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável, necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho, sem prejuízo do direito a solicitar o exame pericial do tribunal.

2. Sendo a incapacidade consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas a indemnização pode ser reduzida ou excluída nos termos prescritos no n.º 2 do artigo 281.º.

3. Considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a vida deste.

Artigo 290º

(Recidiva ou agravamento)

1. Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 287.º mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2. O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 287.º, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3. Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Artigo 291º

(Cálculo da indemnização em dinheiro)

1. Para o cálculo das indemnizações previstas na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 287.º, incluem-se na retribuição mensal todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.

2. Para efeitos do número anterior na retribuição anual incluem-se doze retribuições mensais acrescidas dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade.

3. Se a retribuição correspondente ao dia do acidente for diferente da retribuição normal, esta é calculada pela média dos dias de trabalho e a respectiva retribuição auferida pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente.

4. Na falta dos elementos indicados nos números anteriores o cálculo faz-se segundo o prudente arbítrio do juiz, tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do sinistrado e os usos.

Artigo 292º

(Lugar do pagamento das prestações)

1. O pagamento das prestações previstas na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 287.º é efectuado no lugar da residência do sinistrado ou dos seus familiares, se outro não for acordado.
2. Se o credor das prestações se ausentar para o estrangeiro, o pagamento é efectuado no local acordado, sem prejuízo do disposto em convenções internacionais ou acordos de reciprocidade.

Secção VI

Garantia de cumprimento

Artigo 293º

(Inalienabilidade, impenhorabilidade, irrenunciabilidade dos créditos e garantias)

Os créditos provenientes do direito à indemnização estabelecida neste Capítulo são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias consignadas nos artigos 367.º e seguintes.

Artigo 294º

(Sistema e unidade de seguro)

1. O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste Capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
2. A obrigação prevista no n.º 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.
3. Verificando-se alguma das situações referidas no n.º 1 do artigo 286.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre o utilizador do trabalhador, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4. Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Artigo 295º

(Apólice uniforme)

1. A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho adequada às diferentes profissões e actividades, de harmonia com os princípios estabelecidos neste Capítulo e respectiva legislação regulamentar, é aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, sob proposta do Instituto de Seguros de Portugal, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros e mediante parecer prévio do Conselho Económico e Social.

2. A apólice uniforme obedece ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco do acidente, tidas em conta a natureza da actividade e as condições de prevenção implantadas nos locais de trabalho.

3. Deve ser prevista na apólice uniforme a revisão do valor do prémio, por iniciativa da seguradora ou a pedido do empregador, com base na modificação efectiva das condições de prevenção de acidentes nos locais de trabalho.

4. São nulas as cláusulas adicionais que contrariem os direitos ou garantias estabelecidos na apólice uniforme prevista neste artigo.

Artigo 296º

(Garantia e actualização de indemnizações)

1. A garantia do pagamento das indemnizações estabelecidas neste Capítulo que não possam ser pagas pela entidade responsável por motivo de incapacidade económica são assumidas e suportadas pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos regulamentados em legislação especial.

2. São igualmente da responsabilidade do fundo referido no número anterior as actualizações do valor das indemnizações devidas por incapacidade permanente igual ou superior a trinta por cento ou por morte e outras responsabilidades nos termos regulamentados em legislação especial.
3. O fundo referido nos números anteriores constitui-se credor da entidade economicamente incapaz, ou da respectiva massa falida, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma empresa de seguros, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.
4. Se no âmbito de um processo de recuperação de empresa esta se encontrar impossibilitada de pagar os prémios dos seguros de acidentes de trabalho dos respectivos trabalhadores, o gestor da empresa deve comunicar tal impossibilidade ao fundo referido nos números anteriores sessenta dias antes do vencimento do contrato, por forma a que o fundo, querendo, possa substituir-se à empresa nesse pagamento, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

Secção VII

Ocupação e reabilitação do trabalhador

Artigo 297º

(Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária)

1. Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.
2. A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.
3. A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4. O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Artigo 298º

(Reabilitação)

1. Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.
2. Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.
3. O Governo deve criar serviços de adaptação ou readaptação profissionais e de colocação, garantindo a coordenação entre esses serviços e os já existentes, quer do Estado, quer das instituições, quer dos empregadores e seguradoras, e utilizando esses serviços tanto quanto possível.

Secção IX

Exercício de direitos

Artigo 299º

(Prescrição)

1. O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.
2. Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.
3. O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

CAPÍTULO VI

Doenças Profissionais

Artigo 300º

(Remissão)

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Capítulo VI, sem prejuízo das regras seguintes.

Artigo 301º

(Lista das doenças profissionais)

1. As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no *Diário da República*.
2. A lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o n.º 1 deste artigo são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

Artigo 302º

(Indemnização)

1. O direito à indemnização emergente de doenças profissionais previstas no n.º 1 do artigo anterior pressupõe que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:
 - a) Estar o trabalhador afectado da correspondente doença profissional;
 - b) Ter estado o trabalhador exposto ao respectivo risco pela natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual.
2. Na reparação emergente das doenças profissionais, as indemnizações e pensões são calculadas com base na retribuição auferida pelo doente no ano anterior à cessação da exposição ao risco ou à data do diagnóstico final da doença, se este a preceder.
3. As responsabilidades referidas no artigo 296.º, no que respeita às doenças profissionais, são assumidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.
4. Às prestações estabelecidas pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

Artigo 303º

(Avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais)

A avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas é da exclusiva responsabilidade do Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

CAPÍTULO VII

Modificações contratuais

Secção I

Mobilidade

Artigo 304º

(Diminuição de categoria)

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.
2. Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Artigo 305º

(Mobilidade funcional)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
3. O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.
4. A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Artigo 306º

(Mobilidade geográfica)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
3. O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
4. No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 432.º.
5. O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou resultantes da mudança de residência.

Artigo 307º

(Transferência temporária)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
3. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Artigo 308º

(Procedimento)

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com trinta dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 306.º, ou com oito dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 307.º.

Secção II

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Artigo 309º

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.
2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações constituídas até à data da transmissão durante o período de um ano subsequente a essa transmissão.
3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
4. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Artigo 310º

(Casos especiais)

1. O disposto no artigo anterior não é aplicável se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de um ou mais trabalhadores continuarem ao serviço daquele, sem prejuízo do disposto no artigo 306.º.
2. Tendo cumprido o dever de informação previsto no artigo seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de quinze dias, sob pena de não se lhe transmitirem.

Artigo 311º

(Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores)

1. O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.
2. A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos dez dias antes da consulta referida no número seguinte.
3. O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.
4. Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicaís, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

Artigo 312º

(Representação dos trabalhadores após a transmissão)

1. Se a empresa, estabelecimento ou unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados pela transmissão não se altera.
2. Se a empresa ou o estabelecimento transmitido for incorporado na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.
3. Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

4. Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.ºs 2 a 4 do artigo 445.º e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

Secção III

Cedência ocasional

Artigo 313º

(Noção)

A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Artigo 314º

(Princípio geral)

A cedência ocasional de trabalhadores só é admitida se regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 315º

(Condições)

A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte;

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

Artigo 316º

(Acordo)

1. A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.
2. O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.
3. Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

Artigo 317º

(Enquadramento dos trabalhadores cedidos ocasionalmente)

1. O trabalhador cedido ocasionalmente não é incluído no efectivo do pessoal da entidade cessionária para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho.
2. A entidade cessionária é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de cinco dias úteis, a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

Artigo 318º

(Regime da prestação de trabalho)

1. Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, saúde e segurança no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2. A entidade cessionária deve informar o empregador cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que será afecto.
3. Não é permitida a utilização de trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.
4. A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.
5. Os trabalhadores cedidos ocasionalmente não são considerados para efeito do balanço social sendo incluídos no número de trabalhadores da empresa cedente, de acordo com as adaptações a definir por portaria do Ministro responsável pela área laboral.
6. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

Artigo 319º

(Retribuição e férias)

1. O trabalhador cedido ocasionalmente tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à entidade cessionária para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por esta praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em instrumento de regulamentação colectiva aplicável ao empregador cedente.
2. O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato de cedência ocasional, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela entidade cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

Artigo 320º

(Consequências do recurso ilícito à cedência ocasional)

1. O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo.
2. O direito de opção previsto no número anterior deve de ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de recepção.

Secção IV

Redução da actividade e suspensão do contrato

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 321º

(Factos que determinam a redução ou a suspensão)

1. A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, seja por facto respeitante ao trabalhador, ou por facto respeitante ao empregador, e em acordo entre as partes.
2. Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, nomeadamente:
 - a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho em situação de crise empresarial;
 - b) A celebração, entre trabalhador e empregador, de um acordo de pré-reforma.
3. Determina ainda redução do período normal de trabalho a situação de reforma parcial nos termos da legislação especial.

Artigo 322º

(Efeitos da redução e da suspensão)

1. Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.
2. O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3. A redução ou suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Subsecção II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Artigo 323º

(Factos determinantes)

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
2. O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
3. O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 324º

(Regresso do trabalhador)

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Subsecção III

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

Divisão I

Situações de crise empresarial

Artigo 325º

(Redução ou suspensão)

1. O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.
2. A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:
 - a) Interrupção da actividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
 - b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

Artigo 326º

(Comunicações)

1. O empregador deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:
 - a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
 - c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e de suspensão, bem como das categorias profissionais abrangidas;

- e) Indicação do prazo de aplicação das medidas;
 - f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão do trabalho, sendo caso disso.
2. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias contados da data de recepção daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abranjam até vinte ou mais trabalhadores.
 3. No caso previsto no número anterior o empregador deve enviar à comissão nele designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 327º

(Procedimento de informação e negociação)

1. Nos cinco dias contados da data da comunicação prevista nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e duração das medidas a adoptar.
2. Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
3. Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos dez dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do motivo e da data de início e termo da sua aplicação.

4. Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços de conciliação do Ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 2 deste artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada com indicação da data de início e termo da aplicação.

5. Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, o empregador, para os efeitos referidos no número anterior, deve enviar documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 328º

(Outros deveres de informação e consulta)

1. O empregador deve consultar os trabalhadores abrangidos sobre a elaboração do plano de formação referido no n.º 2 do artigo 334.º.
2. O plano de formação deve ser submetido a parecer da estrutura representativa dos trabalhadores previamente à sua aprovação.
3. O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo indicado pelo empregador, que não pode ser inferior a cinco dias.
4. O empregador deve informar trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 329º

(Duração)

1. A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.

2. Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração máxima de um ano.
3. Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos cinco dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.
4. A data de início da aplicação da redução ou suspensão não pode verificar-se antes de decorridos dez dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.
5. Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Artigo 330º

(Fiscalização)

1. Durante a redução ou suspensão, os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deve pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou a alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:
 - a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 327.º;
 - b) Falta das comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte do empregador;
 - c) Falta de pagamento pontual da compensação retributiva devida aos trabalhadores;
 - d) Admissão de novos trabalhadores para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação do trabalho.

2. A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deve indicar os trabalhadores a que se aplica.

3. São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que o empregador seja notificado da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

Artigo 331º

(Direitos do trabalhador)

1. Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no n.º 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações da Segurança Social, calculadas na base da sua retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3;

c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.

2. Sempre que a retribuição mensal auferida pelo trabalhador em regime de prestação normal de trabalho seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador mantém o direito a esta.

3. Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação retributiva, nos termos do artigo 333.º, não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da Segurança Social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.

4. Considera-se retribuição normal a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

Artigo 332º

(Deveres do empregador)

1. Durante o período de redução ou suspensão o empregador fica obrigado a:

a) Pagar pontualmente a compensação retributiva;

- b) Pagar pontualmente as contribuições para a Segurança Social referentes à retribuição efectivamente auferida pelo trabalhador;
 - c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
 - d) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da Segurança Social na compensação retributiva concedida aos trabalhadores.
2. O empregador não pode admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para o preenchimento de postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados por trabalhadores em regime de redução ou suspensão.

Artigo 333º

(Compensação retributiva)

1. Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal equivalente a dois terços da sua retribuição normal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 331.º.
2. A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 334º

(Comparticipação na compensação retributiva)

1. A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em trinta por cento do seu montante pelo empregador e em setenta por cento pela Segurança Social.

2. Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até ao máximo de quinze por cento, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.
3. O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.
4. O organismo competente da Segurança Social ou o serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, deve entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente a compensação retributiva.

Artigo 335º

(Deveres do trabalhador)

1. Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:
 - a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a Segurança Social com base na retribuição efectivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
 - b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma actividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
 - c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.
2. O incumprimento injustificado do disposto na alínea *b)* do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infracção disciplinar grave.
3. A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea *c)* do n.º 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Artigo 336º

(Férias)

1. Para efeito do direito a férias, o tempo de redução ou suspensão conta-se como serviço efectivamente prestado em condições normais de trabalho.
2. A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao subsídio de férias que lhe seria devido em condições normais de trabalho.

Artigo 337º

(Subsídio de Natal)

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Artigo 338º

(Representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores)

A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho relativas a trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não prejudica o direito ao exercício normal dessas funções no interior da empresa.

Artigo 339º

(Declaração da empresa em situação económica difícil)

O regime da redução ou suspensão previsto nesta divisão aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

Divisão II

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição temporária da actividade

Artigo 340º

(Caso fortuito ou motivo de força maior)

Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da actividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar setenta e cinco por cento da retribuição aos trabalhadores.

Artigo 341º

(Facto imputável ao empregador)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de actividade por facto imputável ao empregador ou por motivo do interesse deste, os trabalhadores afectados mantêm o direito à retribuição.

Artigo 342º

(Dedução)

Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos artigos anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar não fora o encerramento.

Artigo 343º

(Cessação do impedimento)

Verificada a cessação do impedimento, deve o empregador avisar desse facto os trabalhadores cuja actividade está suspensa, sem o que não podem aqueles considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação do trabalho.

Subsecção IV

Licenças

Artigo 344º

(Concessão e recusa da licença)

1. O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.
3. O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
 - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos vinte e quatro meses;
 - b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
 - c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
 - d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
 - e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.
4. Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

Artigo 345º

(Efeitos)

1. A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 322.º.
2. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
3. Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

Subsecção V

Pré-Reforma

Artigo 346º

(Noção de pré-reforma)

Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a cinquenta e cinco anos mantém o direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 351.º.

Artigo 347º

(Acordo de pré-reforma)

1. A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre o empregador e o trabalhador.
2. Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:
 - a) Data de início da situação de pré-reforma;
 - b) Montante da prestação de pré-reforma;
 - c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.
3. O empregador deve remeter o acordo de pré-reforma à Segurança Social, conjuntamente com a folha de retribuições relativa ao mês da sua entrada em vigor.

Artigo 348º

(Direitos do trabalhador)

1. O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com o empregador, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.
2. O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada.

Artigo 349º

(Prestação de pré-reforma)

1. A prestação de pré-reforma inicialmente fixada não pode ser inferior a vinte e cinco por cento da última retribuição auferida pelo trabalhador, nem superior ao montante desta retribuição.
2. Salvo estipulação em contrário constante do acordo de pré-reforma, a prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de retribuição de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.
3. A prestação de pré-reforma goza de todas as garantias e privilégios reconhecidos à retribuição.

Artigo 350º

(Não pagamento da prestação de pré-reforma)

No caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de trinta 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 351º

(Extinção da situação de pré-reforma)

1. A situação de pré-reforma extingue-se:
 - a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;

b) Com o regresso ao pleno exercício de funções por acordo entre o trabalhador e o empregador ou nos termos do artigo anterior;

c) Com a cessação do contrato de trabalho.

2. Sempre que a extinção da situação de pré-reforma resulte de cessação do contrato de trabalho que conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação caso estivesse no pleno exercício das suas funções, aquele tem direito a uma indemnização correspondente ao montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma.

3. A indemnização referida no número anterior tem por base a última prestação de pré-reforma devida à data da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 352º

(Requerimento da reforma por velhice)

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

CAPÍTULO VIII

Incumprimento do contrato

Secção I

Disposições gerais

Artigo 353º

(Princípio geral)

Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

Artigo 354º

(Mora)

1. Se o empregador faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

2. O trabalhador tem a faculdade de suspender a prestação de trabalho ou de resolver o contrato decorridos, respectivamente, quinze ou sessenta dias após o não pagamento da retribuição, nos termos previstos em legislação especial.

Secção II

Poder disciplinar

Artigo 355º

(Poder disciplinar)

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
2. O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Artigo 356º

(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo seguinte, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária;
- d)* Perda de dias de férias;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Artigo 357º

(Proporcionalidade)

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Artigo 358º

(Limites às sanções disciplinares)

1. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.
2. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
3. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

Artigo 359º

(Agravamento das sanções disciplinares)

1. Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, é lícito elevar até ao dobro, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os limites fixados nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior.
2. As sanções referidas no artigo 356.º podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Artigo 360º

(Destino da sanção pecuniária)

1. O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) do artigo 356.º reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável perante este.
2. A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea e) do artigo 356.º não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de Segurança Social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

Artigo 361º

(Procedimento)

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2. Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.
3. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Artigo 362º

(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Artigo 363º

(Aplicação da sanção)

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 364º

(Sanções abusivas)

1. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 119.º;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Artigo 365º

(Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva)

1. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 do artigo anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
2. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no n.º 4 do artigo 428.º.
3. Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
4. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 do artigo anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:
 - a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
 - b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a doze meses de serviço.

Artigo 366º

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Secção III

Garantias dos créditos

Artigo 367º

(Privilégios creditórios)

1. Os créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, gozam dos seguintes privilégios creditórios:

- a) Privilégio mobiliário geral;
- b) Privilégio imobiliário especial sobre os bens imóveis do empregador nos quais o trabalhador preste a sua actividade;

2. A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:

- a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes dos créditos referidos no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
- b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes dos créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil e ainda dos créditos de contribuições devidas à Segurança Social.

Artigo 368º

(Responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo)

Pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, vencidos há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e as sociedades que com este se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Artigo 369º

(Responsabilidade dos sócios)

1. O sócio que, só por si ou juntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, se encontre numa das situações previstas no artigo 83.º do Código das Sociedades Comerciais responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º, 79.º e 83.º daquele diploma e nos moldes aí estabelecidos.

2. Os sócios gerentes, administradores ou directores respondem nos termos previstos no artigo anterior desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais e nos moldes aí estabelecidos.

Secção IV

Prescrição

Artigo 370º

(Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato de trabalho)

1. Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao empregador ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
2. Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato

Secção I

Disposições gerais

Artigo 371º

(Proibição de despedimento sem justa causa)

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 372º

(Natureza imperativa)

1. O regime fixado no presente Capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto no número seguinte ou em outra disposição legal.
2. Os valores e critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste Capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 373º

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Artigo 374º

(Documentos a entregar ao trabalhador)

1. Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
3. Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

Artigo 375º

(Devolução de instrumentos de trabalho)

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Secção II

Caducidade

Artigo 376º

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;

- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Artigo 377º

(Caducidade do contrato a termo certo)

1. O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, quinze ou oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.
2. A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês completo de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses
3. Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Artigo 378º

(Caducidade do contrato a termo incerto)

1. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.
2. Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 139.º, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
3. A falta da comunicação a que se refere o n.º 1, implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4. A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 379º

(Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa)

1. A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
2. A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
3. O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto nos artigos 408.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado do encerramento com sessenta dias de antecedência.
5. Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação estabelecida no artigo 390.º, pela qual responde o património da empresa.

Artigo 380º

(Falência e recuperação de empresa)

1. A declaração judicial de falência do empregador não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o liquidatário judicial continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.
2. Pode, todavia, o liquidatário, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa.

3. Com excepção das microempresas, a cessação do contrato de trabalho decorrente do encerramento previsto no n.º 1 ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 408.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior aplica-se em caso de processo de recuperação de empresa que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

Artigo 381º

(Reforma por velhice)

1. A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.
2. O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:
 - a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
 - b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
 - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de sessenta dias, se for da iniciativa do empregador, ou de quinze dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
 - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
3. Quando o trabalhador atinja os setenta anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Secção III

Revogação

Artigo 382º

(Cessação por acordo)

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 383º

(Exigência da forma escrita)

1. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
2. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
3. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste Código.
4. Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 384º

(Cessação do acordo de revogação)

1. Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.
2. No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3. A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4. Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Secção IV

Cessação por iniciativa do empregador

Subsecção I

Despedimento

Divisão I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 385º

(Justa causa de despedimento)

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2. Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas, incluindo a apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, quatro seguidas ou oito interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Divisão II

Despedimento colectivo

Artigo 386º

(Noção)

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado: redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Artigo 387º

(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 sessenta dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.
2. A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 388º

(Crédito de horas)

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

Artigo 389º

(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 390º

(Compensação)

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

Divisão III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 391º

(Noção)

A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicas, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

Artigo 392º

(Requisitos)

1. O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
- e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Categoria profissional de classe inferior;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

3. A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.

4. O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este também tiver sido extinto.

Artigo 393º

(Direitos dos trabalhadores)

Ao trabalhador cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente Divisão aplica-se o disposto nos artigos 387.º a 390.º.

Divisão IV
Despedimento por inadaptação

Artigo 394º

(Noção)

Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 395º

(Situações de inadaptação)

1. A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a)* Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b)* Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c)* Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

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

Artigo 396º

(Requisitos)

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

- a)* Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 415.º;

- b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;
- c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a trinta dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;
- d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;
- e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
- f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

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

- a) A introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;
- b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
- c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Artigo 397º

(Reocupação do anterior posto de trabalho)

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 415.º, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 398º

(Direitos dos trabalhadores)

Ao trabalhador cujo contrato cesse nos termos desta Divisão aplica-se o disposto nos artigos 387.º a 390.º.

Artigo 399º

(Manutenção do nível de emprego)

1. Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego na empresa.
2. A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de noventa dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:
 - a) Admissão de trabalhador;
 - b) Transferência de trabalhador no decurso de processo visando a extinção do respectivo posto de trabalho.

Subsecção II

Procedimento

Divisão I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 400º

(Nota de culpa)

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 do artigo 385.º, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
2. Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3. Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4. A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 362.º.

Artigo 401º

(Instauração do procedimento)

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 do artigo anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Artigo 402º

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Artigo 403º

(Instrução)

1. O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 do artigo 400.º, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 404º

(Decisão)

1. Decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo anterior, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
2. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
3. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.
4. A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 do artigo 400.º, à associação sindical.

Artigo 405º

(Cessação)

1. A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.
2. É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Artigo 406º

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 407º

(Microempresas)

1. Nas microempresas, são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 400.º, no artigo 402.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 403.º e no artigo 404.º.
2. É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de dez dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.
3. A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.
4. No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos dos artigos 400.º e seguintes.

Divisão II

Despedimento colectivo

Artigo 408º

(Comunicações)

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de proceder ao despedimento.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;

- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
 - f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 1 do artigo 390.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral.
4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 409º

(Informações e negociações)

1. Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
- a) Suspensão da prestação de trabalho;
 - b) Redução da prestação de trabalho;
 - c) Reconversão e reclassificação profissional;
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.
2. Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 326.º e 327.º.

3. A aplicação das medidas previstas nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 pressupõem o acordo do trabalhador.
4. O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem cada qual fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.
5. Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Artigo 410º

(Intervenção do Ministério responsável pela área laboral)

1. Os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes.
2. A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa da entidade referida no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e a Segurança Social definem as medidas de emprego, formação profissional e de segurança social aplicáveis, de acordo com o enquadramento previsto na lei para as soluções que vierem a ser adoptadas.

Artigo 411º

(Decisão)

1. Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos vinte dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 do artigo 408.º, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2. Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do Ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 do artigo 409.º, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.
3. Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.
4. Na falta da acta a que se refere o n.º 5 do artigo 409.º, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 do presente artigo, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Divisão III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 412º

(Comunicações)

1. No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe.
2. A comunicação a que se refere o número anterior é igualmente feita a cada um dos trabalhadores envolvidos e enviada ao sindicato representativo dos mesmos, quando sejam representantes sindicais.
3. A comunicação a que se referem os números anteriores é acompanhada de:
 - a) Indicação dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, com identificação da secção ou unidade equivalente a que respeitam;
 - b) Indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 413º

(Consultas)

1. Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, em caso de oposição ao despedimento, emite parecer fundamentado do qual constam as respectivas razões, nomeadamente quanto aos motivos invocados, quanto à não verificação dos requisitos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 392.º ou quanto à violação das prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os seus efeitos.
2. Dentro do mesmo prazo os trabalhadores abrangidos podem pronunciar-se nos termos do número anterior.
3. A estrutura representativa dos trabalhadores e cada um dos trabalhadores abrangidos podem, nos três dias úteis posteriores à comunicação referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, solicitar a intervenção dos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral para fiscalizar a verificação dos requisitos previstos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 392.º.
4. Os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, no prazo de sete dias contados da data de recepção do requerimento referido no número anterior, devem elaborar relatório sobre a matéria sujeita à sua fiscalização, o qual é enviado ao requerente e ao empregador.

Artigo 414º

(Decisão)

1. Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:
 - a)* Motivo da extinção do posto de trabalho;
 - b)* Confirmação dos requisitos previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 do artigo 392.º, com justificação de inexistência de alternativas à cessação do contrato do ocupante do posto de trabalho extinto ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;

- c) Prova do critério de prioridades, caso se tenha verificado oposição quanto a este;
- d) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
- e) Data da cessação do contrato.

2. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, à entidade referida no n.º 1 do artigo 412.º e, sendo o caso, à mencionada no n.º 2 do mesmo artigo e, bem assim, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral.

Divisão IV

Despedimento por inadaptação

Artigo 415º

(Comunicações)

1. No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical respectiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.
2. A comunicação a que se refere o número anterior é acompanhada de:
 - a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;
 - b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 396.º;
 - c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 396.º.

Artigo 416º

(Consultas)

1. Dentro do prazo de dez dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.
2. Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Artigo 417º

(Decisão)

1. Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

- a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
- b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 396.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;
- c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;
- d) Data da cessação do contrato.

2. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 415.º e, bem assim, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral.

Subsecção III

Ilicitude do despedimento

Artigo 418º

(Princípio geral)

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Artigo 419º

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no artigo 362.º ou se o respectivo procedimento for nulo.
2. O procedimento só pode ser declarado nulo se:
 - a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 400.º;
 - b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 402.º, 403.º e n.º 2 do artigo 407.º;
 - c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 404.º ou do n.º 3 do artigo 407.º.

Artigo 420º

(Despedimento colectivo)

1. O despedimento colectivo é ainda ilícito sempre que o empregador:
 - a) Não tiver feito as comunicações e promovido a negociação previstas nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 408.º e n.º 1 do artigo 409.º;
 - b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 411.º;
 - c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 390.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O requisito constante da alínea c) do número anterior não é exigível na situação prevista no artigo 380.º nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Artigo 421º

(Despedimento por extinção de posto de trabalho)

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador:

- a) Não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 392.º;
- b) Tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 392.º;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 412.º;
- d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 390.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 422º

(Despedimento por inadaptação)

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

- a) Faltarem os requisitos do n.º 1 do artigo 396.º;
- b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 415.º;
- c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 390.º, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Artigo 423º

(Suspensão do despedimento)

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Artigo 424º

(Impugnação do despedimento)

1. A ilicitude do despedimento só pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo trabalhador.

2. A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.
3. Na acção de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Artigo 425º

(Efeitos da ilicitude)

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
 - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
 - b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
2. Sendo o despedimento declarado ilícito por nulidade do procedimento, com o trânsito em julgado da decisão judicial inicia-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 do artigo 400.º, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Artigo 426º

(Compensação)

1. Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.
2. Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
3. O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.
4. Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Artigo 427º

(Reintegração)

1. O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.
2. Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.
3. O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.
4. O disposto nos n.ºs 2 e 3 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso.

Artigo 428º

(Indemnização em substituição da reintegração)

1. Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 418.º.
2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3. A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
4. Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 do artigo anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 deste artigo é calculada entre trinta e sessenta dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.
5. Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 429º

(Regras especiais relativas ao contrato a termo)

1. Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.
2. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
 - a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;
 - b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

Secção V

Cessação por iniciativa do trabalhador

Subsecção I

Resolução

Artigo 430º

(Regras gerais)

1. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3. Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4. A justa causa será apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 385.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 431º

(Procedimento)

1. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
2. Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Artigo 432º

(Indemnização devida ao trabalhador)

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 430.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo corresponder a uma indemnização a fixar entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.
2. No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
3. No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores, não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Artigo 433º

(Impugnação da resolução)

1. A invalidade da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.
2. A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.
3. Na acção em que for apreciada a validade da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 431.º.

Artigo 434º

(Resolução ilícita)

Sendo a resolução declarada inválida por nulidade do procedimento, após o trânsito em julgado da decisão judicial, o trabalhador tem trinta dias para corrigir o vício existente, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Artigo 435º

(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 437.º.

Subsecção II

Denúncia

Artigo 436º

(Aviso prévio)

1. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2. O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem alargar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção, bem como funções de representação ou de responsabilidade.

3. Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

4. No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 437º

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

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

Artigo 438º

(Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato)

1. A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura reconhecida notarialmente, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao sétimo dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2. No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3. A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.
4. Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 do artigo 431.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 436.º tenham a assinatura do trabalhador reconhecida notarialmente.
5. No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a sessenta dias.

Artigo 439º

(Abandono do trabalho)

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.
2. Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.
3. A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.
4. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 437.º.
5. A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

TÍTULO III

Direito colectivo

SUBTÍTULO I

Sujeitos

CAPÍTULO I

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Secção I

Princípios

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 440º

(Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores)

Para a defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:

- a)* Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
- b)* Conselhos de empresa europeus;
- c)* Associações sindicais.

Artigo 441º

(Autonomia e independência)

1. Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, não podem os empregadores, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

2. As estruturas de representação colectiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

Artigo 442º

(Proibição de actos discriminatórios)

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

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

Subsecção II

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 443º

(Crédito de horas)

- 1. Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva.
- 2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.
- 3. Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 444º

(Faltas)

- 1. As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2. Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.
3. As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
4. A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 445º

(Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento)

1. A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.
2. O despedimento de trabalhador candidato a corpos gerentes das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.
3. No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
4. As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.
5. Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 428.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 446º

(Protecção em caso de transferência)

1. Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.
2. A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Subsecção III

Dever de reserva e confidencialidade

Artigo 447º

(Informações confidenciais)

1. Os membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respectiva confidencialidade.
2. O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato dos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.
3. A violação do dever de sigilo estabelecido nos números anteriores dá lugar a responsabilização civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

Artigo 448º

(Limite aos deveres de informação e consulta)

O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 449º

(Justificação e controlo judicial)

1. Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informação ou a realização de consultas ao abrigo do disposto no artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.
2. A qualificação como confidenciais das informações prestadas e a recusa fundamentada de prestação de informação ou da realização de consultas podem ser impugnadas pelas estruturas de representação colectiva em causa, nos termos previstos no Código do Processo do Trabalho.

Secção II

Comissões de Trabalhadores

Subsecção I

Constituição, estatutos e eleição das comissões e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 450º

(Princípios gerais)

1. É direito dos trabalhadores criarem em cada empresa uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.
2. Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões de trabalhadores.
3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei e neste Código.

Artigo 451º

(Personalidade e capacidade)

1. As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.
2. A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 452º

(Remissão)

A constituição, estatutos e eleição das comissões das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 453º

(Composição das comissões de trabalhadores)

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

- a) Em microempresas e pequenas empresas: 2 membros;
- b) Em médias empresas: 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores: 3 a 5 membros;
- d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores: 5 a 7 membros;
- e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores: 7 a 11 membros.

Artigo 454º

(Subcomissões de trabalhadores)

1. O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
 - a) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores: 3 membros;
 - b) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores: 5 membros.
2. Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.

Subsecção II

Direitos em geral

Artigo 455º

(Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores)

1. As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, regulamentados em legislação especial.
2. Os direitos das subcomissões de trabalhadores são regulamentados em legislação especial.
3. As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Artigo 456º

(Crédito de horas)

1. Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:
 - a) Subcomissões de trabalhadores: oito horas mensais;
 - b) Comissões de trabalhadores: vinte e cinco horas mensais;
 - c) Comissões coordenadoras: vinte horas mensais.
2. Nas micro empresas, o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.
3. Nas empresas com mais de mil trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que será apurado pela seguinte formula: $C = n \times 25$, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores.
4. Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais do que quarenta horas mensais.

5. Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto nos n.ºs 2 e 3, à prestação de trabalho nas condições normais.
6. Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma das entidades referidas no n.º 1.
7. Nas empresas do sector empresarial do Estado com mais de mil trabalhadores, e independentemente dos créditos previstos no n.º 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, desde que observado o disposto no n.º 3 no que respeita à unanimidade.
8. Nos casos previstos no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no n.º 3.

Artigo 457º

(Reuniões dos trabalhadores)

1. Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
2. Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3. Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 458º

(Apoio às comissões de trabalhadores)

1. Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.
2. As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 459º

(Exercício abusivo)

1. O exercício dos direitos por parte dos membros das comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.
2. Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertençam, quer na sua actividade profissional.

Secção III

Conselhos de empresa europeus

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 460º

(Objecto)

1. Os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas de dimensão comunitária têm direito a informação e consulta, nos termos previstos em legislação especial.
2. Para o efeito pode ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

3. O conselho de empresa europeu e o procedimento de informação e consulta abrangem todos os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou todas as empresas do grupo situados nos Estados membros, ainda que a sede principal e efectiva da administração esteja situada num Estado não membro.

Artigo 461º

(Âmbito)

1. Considera-se empresa de dimensão comunitária a que empregar, pelo menos, mil trabalhadores nos Estados membros e cento e cinquenta trabalhadores em cada um de dois Estados membros diferentes.
2. O grupo formado pela empresa que exerce o controlo e uma ou mais empresas controladas é de dimensão comunitária se, pelo menos, empregar mil trabalhadores nos Estados membros e tiver duas empresas em dois Estados membros com cento e cinquenta ou mais trabalhadores cada.
3. Considera-se administração a direcção da empresa de dimensão comunitária ou a direcção da empresa que exerce o controlo do grupo de empresas de dimensão comunitária.
4. Consideram-se Estados membros os Estados membros da União Europeia ou signatários do acordo sobre o espaço económico europeu.

Artigo 462º

(Empresa que exerce o controlo)

Considera-se que uma empresa com sede em território nacional e pertencente a um grupo de empresas de dimensão comunitária exerce o controlo do grupo se tiver uma influência dominante sobre uma ou mais empresas resultante, por exemplo, da titularidade do capital social ou das disposições que a regem.

Artigo 463º

(Remissão)

O processo de negociações, os acordos sobre informação e consulta e a instituição do conselho de empresa europeu é regulamentado em legislação especial.

Secção IV
Associações sindicais
Subsecção I
Disposições preliminares

Artigo 464º

(Direito de associação sindical)

1. Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.
2. As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.
3. Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação directa dos trabalhadores não representados em sindicatos.

Artigo 465º

(Noções)

Entende-se por:

- a) Sindicato: associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;
- b) Federação: associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;
- c) União: associação de sindicatos de base regional;
- d) Confederação: associação nacional de sindicatos;
- e) Secção sindical de empresa: conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
- f) Comissão sindical de empresa: organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
- g) Comissão intersindical de empresa: organização dos delegados de comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

Artigo 466º

(Direitos)

As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

Artigo 467º

(Princípios)

As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas.

Artigo 468º

(Liberdade sindical individual)

1. No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.
2. O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou actividade em sindicatos diferentes.
3. Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.
4. O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de trinta dias.

Subsecção II

Organização sindical

Artigo 469º

(Auto-regulamentação, eleição e gestão)

As associações sindicais regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem livre e democraticamente os titulares dos corpos gerentes de entre os associados e organizam a sua gestão e actividade.

Artigo 470º

(Independência)

É incompatível o exercício de cargos de direcção de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

Artigo 471º

(Regime subsidiário)

1. As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código ou a natureza específica da autonomia sindical.
2. Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.

Artigo 472º

(Registo e aquisição de personalidade)

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.

2. O requerimento do registo de qualquer associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.

3. O Ministério responsável pela área laboral, após o registo:

a) publica os estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos trinta dias posteriores à sua recepção;

b) remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.

4. No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de quinze dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5. As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos trinta dias após o registo.

Artigo 473º

(Alterações dos estatutos)

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

2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos trinta dias a contar do registo.

Artigo 474º

(Conteúdo dos estatutos)

1. Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos devem conter e regular:

- a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
- b) Aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
- c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
- d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e de funcionamento daqueles;
- e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição, tendo em vista a representatividade desse órgão;
- f) O exercício do direito de tendência;
- g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
- h) O processo de alteração dos estatutos;
- i) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.

2. A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

3. No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos e deveres previstos na lei para a assembleia geral.

Artigo 475º

(Princípios da organização e da gestão democráticas)

No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:

- a) Todo o associado no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para a direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;
- b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;

- c)* Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;
- d)* Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;
- e)* São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;
- f)* Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma a que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;
- g)* O mandato dos corpos gerentes não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
- h)* Os corpos gerentes podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos gerentes.
- i)* As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;
- j)* A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de dez por cento ou duzentos dos associados.

Artigo 476º

(Regime disciplinar)

O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 477º

(Aquisição e impenhorabilidade de bens)

1. Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações sindicais são impenhoráveis.
2. Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações sindicais não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:
 - a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
 - b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

Artigo 478º

(Publicidade dos membros dos corpos gerentes)

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

Artigo 479º

(Dissolução e destino dos bens)

Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 480º

(Cancelamento do registo)

A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao Ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo.

Subsecção III

Quotização sindical

Artigo 481º

(Garantias)

1. O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.
2. A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho.
3. O empregador pode proceder ao tratamento automatizado de dados pessoais dos trabalhadores, referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados no processamento do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto nesta Secção.

Artigo 482º

(Carteiras profissionais)

A falta de pagamento das quotas não pode prejudicar a passagem de carteiras profissionais ou de quaisquer outros documentos essenciais à actividade profissional do trabalhador, quando a emissão desses documentos seja da competência das associações sindicais.

Artigo 483º

(Cobrança de quotas)

1. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.
2. A responsabilidade pelas despesas necessárias para a entrega à associação sindical do valor da quota deduzida pelo empregador pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre empregador e trabalhador.
3. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no n.º 1 pode resultar de:
 - a) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
 - b) Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.
4. Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a consequente entrega à respectiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.
5. Na situação prevista na alínea b) do n.º 3, o pedido expresso do trabalhador constitui manifestação inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

Artigo 484º

(Declaração, pedido e revogação)

1. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração com as seguintes indicações:
 - a) Nome e a assinatura do trabalhador;
 - b) Sindicato em que o trabalhador está inscrito;
 - c) Valor da quota estatutariamente estabelecida.
3. O trabalhador deve enviar cópia ao sindicato respectivo a declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como da respectiva revogação.

4. A declaração de autorização ou o pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

Subsecção IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Artigo 485º

(Acção sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Artigo 486º

(Reuniões de trabalhadores)

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
2. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3. As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

Artigo 487º

(Convocatória das reuniões)

1. Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocações.
2. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Artigo 488º

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1. Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.
2. Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.
3. Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Artigo 489º

(Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais)

1. As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.
2. O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 490º

(Número de delegados sindicais)

1. O número máximo de delegados sindicais é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados: 1 membro;
 - b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados: 2 membros;
 - c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados: 3 membros;
 - d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados: 6 membros;
 - e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores.
2. O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 491º

(Direito a instalações)

1. Nas empresas ou estabelecimentos com cento e cinquenta ou mais trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.
2. Nas empresas ou estabelecimentos com menos de cento e cinquenta trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 492º

(Direito de afixação e informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Artigo 493º

(Direito à informação e consulta)

1. Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.
2. O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:
 - a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
 - b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
 - c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.
3. Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.
4. As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de dez dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a trinta dias.
5. Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.
6. O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de vinte trabalhadores.

Artigo 494º

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

Subsecção V

Membros da direcção das associações sindicais

Artigo 495º

(Crédito de horas e faltas dos membros da direcção)

1. Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
2. O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato, nos termos previstos em legislação especial.

CAPÍTULO II

Associações de empregadores

Secção I

Disposições preliminares

Artigo 496º

(Direito de associação)

1. Os empregadores têm o direito de constituir associações para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.
2. As associações de empregadores abrangem federações, uniões e confederações.
3. Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a possibilidade de representação directa de empregadores não representados em associações de empregadores.

Artigo 497º

(Noções)

Entende-se por:

- a) Associação de empregadores: organização permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;
- b) Federação: organização de associações de empregadores do mesmo sector de actividade;
- c) União: organização de associações de empregadores de base regional;
- d) Confederação: organização nacional de associações de empregadores.

Artigo 498º

(Independência)

É incompatível o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses com o exercício de cargos de direcção de associações de empregadores.

Artigo 499º

(Direitos)

1. As associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Prestar serviços aos seus associados;
- c) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
- d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
- e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais de empregadores.

2. As associações de empregadores, sem prejuízo do disposto na alínea *b)* do número anterior, não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado.

Secção II

Constituição e organização

Artigo 500º

(Auto-regulamentação, eleição e gestão)

As associações de empregadores regem-se por estatutos e regulamentos por elas aprovados, elegem os corpos gerentes e organizam a sua gestão e actividade.

Artigo 501º

(Regime subsidiário)

As associações de empregadores estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código.

Artigo 502º

(Registo, aquisição da personalidade e extinção)

1. As associações de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.
2. O requerimento do registo de qualquer associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.
3. O Ministério responsável pela área laboral, após o registo:
 - a) publica os estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos trinta dias posteriores à sua recepção;
 - b) remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.
4. No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de quinze dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.

5. As associações de empregadores só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos trinta dias após o registo.

Artigo 503º

(Alteração estatutária e registo)

1. As alterações de estatutos ficam sujeitas a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, devendo o requerimento ser assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta da respectiva assembleia geral.
2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de decorridos trinta dias a contar do registo.

Artigo 504º

(Conteúdo dos estatutos)

1. Com observância dos limites definidos por este Código, os estatutos devem conter e regular:
 - a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
 - b) Aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
 - c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
 - d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e de funcionamento daqueles;
 - e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição tendo em vista a representatividade desse órgão;
 - f) Regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
 - g) O processo de alteração dos estatutos;

b) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.

2. A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.

3. No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos e deveres previstos na lei para a assembleia geral.

Artigo 505º

(Gestão democrática e liberdade de associação)

1. A organização das associações de empregadores deve respeitar os princípios da gestão democrática, nomeadamente as regras das alíneas seguintes:

a) Todo o associado no gozo dos seus direitos tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos gerentes e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;

b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;

c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;

d) No caso de os estatutos conferirem mais do que um voto a certos associados, em função das dimensões das empresas, não pode esse associado dispor de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver o menor número;

e) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;

f) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos gerentes, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;

- g) O mandato dos corpos gerentes não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
 - h) Os corpos gerentes podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos gerentes;
 - i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;
 - j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de dez por cento ou duzentos dos associados;
2. O empregador goza da liberdade de se inscrever em associação que represente a sua actividade, desde que preencha os requisitos estatutários, não podendo a sua admissão estar dependente de uma decisão discricionária da associação.
 3. O empregador inscrito numa associação pode retirar-se dela a todo o tempo, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de trinta dias.

Artigo 506º

(Regime disciplinar)

1. O regime disciplinar deve assegurar o procedimento escrito e o direito de defesa do associado, devendo a sanção de expulsão ser apenas aplicada aos casos de grave violação de deveres fundamentais.
2. O regime disciplinar não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos empregadores.

Artigo 507º

(Aquisição e impenhorabilidade de bens)

1. Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento das associações de empregadores são impenhoráveis.

2. Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios das associações de empregadores não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
- b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação da assembleia geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

Artigo 508º

(Publicidade dos membros dos corpos gerentes)

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

Artigo 509º

(Dissolução e destino dos bens)

Em caso de dissolução de uma associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 510º

(Cancelamento do registo)

A extinção judicial ou voluntária da associação de empregadores deve ser comunicada ao Ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo.

Artigo 511º

(Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores)

As associações de empresários constituídas ao abrigo do regime geral do direito de associação podem adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo 502.º, desde que preencham os requisitos constantes deste Código, e podem perder essa qualidade por vontade dos associados ou por decisão judicial tomada nos termos do n.º 4 daquele artigo.

Artigo 512º

(Inscrição em associação de empregadores)

Os empresários que não empreguem trabalhadores, ou as suas associações, podem filiar-se em associações de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

CAPÍTULO III

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 513º

(Noção de legislação do trabalho)

1. Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.
2. São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulem, nomeadamente, as seguintes matérias:
 - a) Contrato de trabalho;
 - b) Direito colectivo de trabalho;
 - c) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - e) Formação profissional;
 - f) Processo do trabalho.

Artigo 514º

(Precedência de discussão)

Nenhum projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional, relativo à legislação de trabalho pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Regionais ou pelos Governos Regionais sem que as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se tenham podido pronunciar sobre ele.

Artigo 515º

(Publicação dos projectos e propostas)

1. Para efeitos do disposto no artigo anterior, e para mais ampla divulgação, os projectos e propostas são publicados previamente em separata das seguintes publicações oficiais:

- a) *Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- b) *Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- c) *Diários das Assembleias Regionais*, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Regionais;
- d) *Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar pelos governos regionais.

2. As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- c) O prazo para apreciação pública.

3. A Assembleia da República, o Governo da República, as Assembleias Regionais e os Governos Regionais fazem anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 516º

(Prazo de apreciação pública)

1. O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a trinta dias.
2. O prazo pode, todavia, ser reduzido para vinte dias, a título excepcional e por motivo de urgência, devidamente justificado no próprio texto da proposta ou projecto.

Artigo 517º

(Pareceres e audições das organizações representativas)

Dentro do prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 514.º podem pronunciar-se sobre os projectos e propostas, de acordo com o modelo regulamentado, e que é obrigatoriamente transcrito em cada separata, e solicitar à Assembleia da República, ao Governo da República, às Assembleias Regionais ou aos Governos Regionais audição oral, nos termos da regulamentação própria da orgânica interna de cada um destes órgãos.

Artigo 518º

(Resultados da apreciação pública)

1. As posições das entidades referidas no artigo 514.º constantes de pareceres ou expressas nas audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.
2. O resultado da apreciação pública consta:
 - a) Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
 - b) Do relatório anexo ao parecer da comissão especializada da Assembleia da República ou das comissões das assembleias regionais.

SUBTÍTULO II

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Secção I

Regras comuns

Artigo 519º

(Princípio do tratamento mais favorável)

As disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas disposições não resultar o contrário.

Artigo 520º

(Forma)

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

Artigo 521º

(Limites)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem:

- a) Contrariar as normas legais imperativas;
- b) Estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;
- c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem instituir regimes complementares contratuais que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

Artigo 522º

(Publicidade)

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

Secção II

Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 523º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais verticais)

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial de um sector de actividade afasta a aplicação de um instrumento da mesma natureza cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele sector de actividade.

Artigo 524º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais)

1. Sempre que existir concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:
 - a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo e do contrato colectivo;
 - b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo;
2. Os critérios de preferência previstos nas alíneas *a)* a *b)* do número anterior podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, designadamente através da previsão de cláusulas de articulação entre convenções colectivas de diferente nível.
3. Em todos os outros casos, compete aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, escolher, por maioria, no prazo de trinta dias, o instrumento aplicável, comunicando a escolha ao empregador interessado e aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral.
4. A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.

5. Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o instrumento de publicação mais recente.

6. No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da empresa.

Artigo 525º

(Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais)

1. Sempre que existir concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, são observados os seguintes critérios de preferência:

- a) A decisão de arbitragem obrigatória prefere sobre outros instrumentos;
- b) O regulamento de extensão prefere sobre o regulamento de condições mínimas.

2. Em caso de concorrência entre regulamentos de extensão aplica-se o previsto nos n.ºs 3 a 6 do artigo anterior.

CAPÍTULO II

Convenção colectiva

Secção I

Representação, objecto e conteúdo

Artigo 526º

(Representantes)

1. As convenções colectivas são assinadas pelos representantes das associações sindicais e, conforme os casos, pelos representantes das associações de empregadores ou pelos próprios empregadores.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:

- a) Os membros das direcções das associações sindicais e de empregadores com poderes para contratar;
- b) As pessoas mandatadas pelas direcções das associações acima referidas;
- c) Os gerentes, administradores, directores, desde que com poderes para contratar;
- d) No caso das empresas do sector público, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, desde que com poderes para contratar;

e) Quaisquer pessoas, desde que titulares de mandato escrito com poderes para contratar.

3. A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura da convenção colectiva.

Artigo 527º

(Objecto)

As convenções colectivas de trabalho devem, designadamente, regular:

- a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;
- b) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevivência e o prazo de denúncia;
- c) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores vinculados por contratos de trabalho;
- d) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho celebrados entre empregadores e trabalhadores, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;
- e) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

Artigo 528º

(Comissão paritária)

- 1. A convenção colectiva deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.
- 2. O funcionamento da comissão é regulado pela convenção colectiva.
- 3. A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 4. A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

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

Artigo 529º

(Conteúdo)

A convenção colectiva deve referir:

- a) Designação das entidades celebrantes;
- b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
- c) Área geográfica e o âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação;
- d) Data de celebração;
- e) Convenção alterada e respectiva data de publicação;
- f) Prazo de vigência, caso exista;
- g) Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordadas;
- h) Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva.

Secção II

Negociação

Artigo 530º

(Proposta)

1. O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.
2. A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:
 - a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;
 - b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.

Artigo 531º

(Resposta)

1. A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos trinta dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.
2. A resposta deve também ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
3. A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do n.º 2, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 532º

(Prioridade em matéria negocial)

1. As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade às matérias da retribuição, do tempo e da organização do trabalho, tendo em vista o ajuste do acréscimo global de encargos daí resultante, bem como à segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 533º

(Boa fé na negociação)

1. As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.
2. Os representantes legítimos das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.
3. Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

4. Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas das empresas já publicados e, em qualquer caso, do número de trabalhadores, por categoria profissional, envolvidos no processo que se situem no âmbito da aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 534º

(Apoio técnico da Administração)

1. Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, os serviços competentes dos Ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.
2. As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao Ministério responsável pela área laboral nos quinze dias seguintes à sua apresentação.

Secção III

Depósito

Artigo 535º

(Depósito)

1. A convenção colectiva, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, nos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.
2. O depósito considera-se feito se não for recusado nos quinze dias seguintes à recepção da convenção nos serviços referidos no número anterior.

Artigo 536º

(Recusa de depósito)

1. O depósito das convenções colectivas é recusado:
 - a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 529.º;
 - b) Se não forem acompanhadas dos títulos de representação exigidos no artigo 526.º;
 - c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade;
 - d) Se não tiver decorrido o prazo de dez meses após a data da entrada em vigor da convenção;

e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três alterações ou modificações em mais de dez cláusulas.

2. A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvida a respectiva convenção colectiva.

Artigo 537º

(Alteração das convenções até ao depósito)

1. Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo da convenção entregue para esse efeito.

2. A alteração referida no número anterior interrompe o prazo de depósito.

Secção IV

Âmbito pessoal

Artigo 538º

(Princípio da filiação)

1. A convenção colectiva de trabalho obriga os empregadores que a subscrevem e os inscritos nas associações de empregadores signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.

2. A convenção outorgada pelas uniões, federações e confederações obrigam os empregadores e os trabalhadores inscritos, respectivamente, nas associações de empregadores e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o artigo 526.º.

Artigo 539º

(Efeitos da filiação)

As convenções colectivas abrangem os trabalhadores e os empregadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência das mesmas convenções.

Artigo 540º

(Efeitos da desfiliação)

1. Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respectivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção colectiva aplica-se até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objecto de alteração, até à sua entrada em vigor.
2. No caso de a convenção colectiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores e os empregadores, ou as respectivas associações, que se tenham desfiliado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

Artigo 541º

(Efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento)

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante doze meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.
2. O disposto no número anterior é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou de uma unidade económica.

Secção V

Âmbito temporal

Artigo 542º

(Preferência)

A entrada em vigor de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de um anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

Artigo 543º

(Vigência)

1. A convenção colectiva vigora por um período mínimo de um ano ou, se superior, pelo prazo que dela expressamente constar, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.
2. A convenção colectiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogêneo de cláusulas.

Artigo 544º

(Sobrevigência)

1. Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1 do artigo anterior, a convenção colectiva renova-se sucessivamente por períodos de um ano ou superior, desde que previsto na convenção.
2. Havendo denúncia, a convenção colectiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano, salvo se período superior estiver previsto na convenção.
3. Decorridos os prazos previstos no número anterior, a convenção colectiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciada a conciliação ou a mediação, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.
4. No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, a convenção colectiva mantém os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.
5. Decorrida a sobrevigência prevista nos números anteriores, a convenção cessa os seus efeitos.

Artigo 545º

(Denúncia)

1. A convenção colectiva pode ser denunciada, por qualquer das outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no artigo 543.º e no n.º 1 do artigo 544.º.

Artigo 546º

(Revogação)

Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, a convenção colectiva pode cessar os seus efeitos mediante revogação por acordo das partes.

Artigo 547º

(Sucessão de convenções colectivas)

1. Em caso de sucessão de convenções, a convenção posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.
2. A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir a protecção geral dos trabalhadores.

Secção VI

Cumprimento

Artigo 548º

(Execução)

1. No cumprimento da convenção colectiva devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.
2. Durante a execução da convenção colectiva atender-se-á às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Artigo 549º

(Incumprimento)

A parte outorgante da convenção colectiva, bem como os respectivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dela emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

CAPÍTULO III

Acordo de Adesão

Artigo 550º

(Adesão a convenções colectivas e a decisões arbitrais)

1. As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções colectivas ou decisões arbitrais publicadas.
2. A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivessem participado.
3. Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção colectiva ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.
4. Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e a publicação das convenções colectivas.

CAPÍTULO IV

Arbitragem

Secção I

Arbitragem voluntária

Artigo 551º

(Admissibilidade)

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos números seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de uma convenção colectiva.

Artigo 552º

(Funcionamento)

1. A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
2. O Ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.

3. Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, do Ministério responsável pela área laboral e do Ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.
4. Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao Ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de quinze dias a contar da decisão.
5. O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 553º

(Efeitos da decisão arbitral)

1. A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.
2. Aplicam-se às decisões arbitrais as regras sobre limites, objecto, conteúdo, depósito e publicação das convenções colectivas.

Secção II

Arbitragem obrigatória

Artigo 554º

(Admissibilidade)

1. Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho pode ser tornada obrigatória a realização de arbitragem, quando, depois de negociações prolongadas e infrutíferas, tendo-se frustrado a conciliação e a mediação, as partes não acordem, no prazo de dois meses a contar do termo daqueles procedimentos, em submeter o conflito a arbitragem voluntária.
2. A arbitragem obrigatória pode, a qualquer momento, ser suspensa, por uma só vez, mediante requerimento conjunto das partes.
3. No caso previsto no número anterior, compete ao tribunal arbitral fixar a duração da suspensão, por um período máximo de três meses, findo o qual é reiniciada a arbitragem obrigatória.

Artigo 555º

(Determinação)

1. A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho, devidamente fundamentado, do Ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes ou recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social.
2. O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

Artigo 556º

(Funcionamento)

1. Nas quarenta e oito horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra parte, aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.
2. No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.
3. No caso de não ter sido feita a designação do árbitro a indicar por uma das partes, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede, no prazo de vinte e quatro horas, ao sorteio do árbitro em falta de entre os árbitros constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores, consoante o caso, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros indicados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.
4. No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, o secretário-geral do Conselho Económico e Social procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de vinte e quatro horas.

5. O secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica os representantes da parte trabalhadora e empregadora do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiveram presentes.

6. O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável.

Artigo 557º

(Listas de árbitros)

1. As listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são elaboradas, no prazo de dois meses após a entrada em vigor do Código, pelos respectivos representantes na Comissão Permanente de Concertação Social.

2. A lista de árbitros presidentes é elaborada, no prazo de dois meses após a elaboração das listas referidas no número anterior, por uma comissão composta pelo Presidente do Conselho Económico e Social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

3. Cada lista é composta por oito árbitros e vigora durante um período de cinco anos.

4. No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos dos números anteriores, a competência para a sua elaboração é atribuída à comissão a que se refere o n.º 2, que delibera por maioria, no prazo de um mês.

5. No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao Presidente do Conselho Económico e Social que a constitui no prazo de um mês.

7. Na elaboração das listas de árbitros a que se refere o número anterior, o Presidente do Conselho Económico e Social nomeia pessoas independentes e de reconhecida competência.

8. O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 558º

(Efeitos da decisão arbitral)

A decisão arbitral tem os mesmos efeitos da arbitragem voluntária.

CAPÍTULO V

Regulamento de extensão

Artigo 559º

(Extensão de convenções colectivas ou decisões arbitrais)

O âmbito de aplicação definido nas convenções colectivas ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

Artigo 560º

(Competência)

1. Compete ao Ministério responsável pela área laboral a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.
2. A competência para a emissão dos regulamentos de extensão é conjunta com a do Ministro responsável pelo sector de actividade em causa quando a oposição a que se refere o n.º 2 do artigo 562.º se fundamentar em motivos de ordem económica.

Artigo 561º

(Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão)

1. O Ministro responsável pela área laboral, através da emissão de um regulamento, pode determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores do mesmo sector actividade e a trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga, desde que exerçam a sua actividade na área geográfica e no âmbito sectorial e profissional fixados naqueles instrumentos.

2. O Ministro responsável pela área laboral pode ainda, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de convenções colectivas ou decisões arbitrais a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional, desde que exerçam a sua actividade em área geográfica diversa daquela em que os instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.
3. Em qualquer caso, a emissão do regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Artigo 562º

(Procedimento de elaboração do regulamento de extensão)

1. O Ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de regulamento de extensão a emitir no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
2. Nos quinze dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.
3. Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectados pela emissão do regulamento de extensão.
4. O regime previsto no Código de Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO VI

Regulamento de condições mínimas

Artigo 563º

(Competência)

Compete ao Ministro responsável pela área laboral e ao Ministro da tutela ou ao Ministro responsável pelo sector de actividade a emissão de regulamentos de condições mínimas, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 564º

(Admissibilidade de emissão de regulamentos de condições mínimas)

Nos casos em que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitido um regulamento de condições mínimas de trabalho.

Artigo 565º

(Procedimento de elaboração do regulamento de condições mínimas)

1. A emissão de um regulamento de condições mínimas é precedida de estudos preparatórios.
2. A elaboração de estudos preparatórios compete a uma comissão técnica, constituída para o efeito por despacho do Ministro responsável pela área laboral.
3. Na comissão técnica são incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelos trabalhadores e pelos empregadores interessados.
4. O número dos assessores é fixado no despacho constitutivo da comissão.
5. O regime previsto para a elaboração dos regulamentos de extensão é subsidiariamente aplicável.

Artigo 566º

(Prazo para a conclusão dos trabalhos)

1. Entre a data do despacho estabelecido no n.º 2 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não pode decorrer mais de sessenta dias.
2. O Ministro responsável pela área laboral pode, em situações excepcionais e mediante requerimento devidamente fundamentado do representante do Ministério responsável pela área laboral na comissão técnica, prorrogar o prazo previsto no número anterior.

CAPÍTULO VII

Publicação e entrada em vigor

Artigo 567º

(Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho)

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a revogação são publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.
2. Compete aos serviços do Ministério responsável pela área laboral proceder à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de avisos sobre a data da cessação da vigência da convenções colectivas.
3. Os regulamentos de extensão e de condições mínimas são também publicados no *Diário da República*.
4. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três alterações ou que tenham sido modificados em mais de dez cláusulas são integralmente republicados.

SUBTÍTULO III

Conflitos colectivos

CAPÍTULO I

Resolução de conflitos colectivos

Secção I

Princípio geral

Artigo 568º

(Boa fé)

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

Secção II

Conciliação

Artigo 569º

(Admissibilidade)

1. Os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de uma convenção colectiva, podem ser dirimidos por conciliação.
2. Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 570º

(Funcionamento)

1. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:
 - a) Por acordo das partes;
 - b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.
2. Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.
3. A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do Ministério responsável pelo sector de actividade.
4. No caso de a conciliação não ter sido requerida aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, este Ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
5. No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 571º

(Convocatória pelos serviços do Ministério responsável pela área laboral)

1. As partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, no caso de ter sido requerido aos serviços do Ministério responsável pela área laboral, nos quinze dias seguintes à apresentação do pedido neste Ministério.
2. Os serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral devem convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de uma convenção colectiva as associações sindicais ou de empregadores participantes no processo de negociação e que não requeiram a conciliação.
3. As associações sindicais ou de empregadores referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.
4. As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

Artigo 572º

(Transformação da conciliação em mediação)

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

Secção III

Mediação

Artigo 573º

(Admissibilidade)

1. As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos colectivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva.
2. Na falta do acordo previsto no número anterior, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção dos serviços de mediação do Ministério responsável pela área laboral.
3. Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.

Artigo 574º

(Funcionamento)

1. A mediação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do Ministério responsável pelo sector de actividade, competindo àqueles a nomeação do mediador.
2. No caso de a mediação não ter sido requerida aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral, este Ministério deve ser informado pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
3. Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respectivo objecto.
4. Se as partes discordarem sobre o objecto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.
5. Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessárias.
6. O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de trinta dias a contar da sua nomeação.
7. A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de dez dias a contar da sua recepção.
8. Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.
9. O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

Artigo 575º

(Convocatória pelos serviços do Ministério responsável pela área laboral)

1. Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.
2. As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.

Secção IV

Arbitragem

Artigo 576º

(Arbitragem)

O conflitos colectivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 551.º a 558.º.

CAPÍTULO II

Greve

Artigo 577º

(Direito à greve)

1. A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.
2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.
3. O direito à greve é irrenunciável.

Artigo 578º

(Competência para declarar a greve)

1. O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais.
2. Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que na respectiva empresa a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por vinte por cento ou duzentos trabalhadores.

3. As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores da empresa e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria dos votantes.

Artigo 579º

(Representação dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.
2. As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

Artigo 580º

(Piquetes de greve)

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolver actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.

Artigo 581º

(Aviso prévio)

1. As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador ou à associação de empregadores, e ao Ministério responsável pela área laboral, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.
2. Para os casos das alíneas do n.º 2 do artigo 584.º, o prazo de aviso prévio é de dez dias úteis.
3. O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Artigo 582º

(Proibição de substituição dos grevistas)

O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para aquele efeito.

Artigo 583º

(Efeitos da greve)

1. A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente o direito à retribuição e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade.
2. Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre segurança social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.
3. O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo de serviço.

Artigo 584º

(Obrigações durante a greve)

1. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:
 - a) Correios e telecomunicações;
 - b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
 - c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;

- d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
 - e) Abastecimento de águas;
 - f) Bombeiros;
 - g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
 - h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
 - i) Transporte e segurança de valores monetários.
3. As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 585º

(Definição dos serviços mínimos)

1. Os serviços mínimos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.
2. Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o Ministério responsável pela área laboral convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 579.º e os representantes dos empregadores, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.
3. Na falta de um acordo até ao termo do quinto dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior é estabelecida, sem prejuízo do disposto no n.º 4, por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do Ministro responsável pela área laboral e do Ministro responsável pelo sector de actividade, com observância dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

4. No caso de se tratar de empresa que se inclua no sector empresarial do Estado, e na falta de um acordo até ao termo do terceiro dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e meios referidos no n.º 2 compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 557.º, nos termos previstos em legislação especial.

5. O despacho previsto no número anterior produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixado nas instalações da empresa ou estabelecimento, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.

6. Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 579.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

Artigo 586º

(Regime de prestação dos serviços mínimos)

1. Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo direito, nomeadamente, à retribuição.

2. O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 587º

(Incumprimento da obrigação de prestação dos serviços mínimos)

No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 588º

(Termo da greve)

A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 583.º.

Artigo 589º

(Proibição de discriminações devidas à greve)

É nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

Artigo 590º

(Inobservância da lei)

1. A greve declarada ou executada de forma contrária à lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.
2. O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, quando a tal haja lugar, dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.

Artigo 591º

("Lock-out")

1. É proibido o *lock-out*.
2. Considera-se *lock-out* qualquer decisão unilateral do empregador que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

Artigo 592º

(Contratação colectiva)

Para além das matérias referidas no n.º 1 do artigo 585.º, pode a contratação colectiva estabelecer normas especiais relativas a procedimentos de resolução dos conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva, à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes por motivos relacionados com o conteúdo dessa convenção.

LIVRO II

RESPONSABILIDADE PENAL E CONTRA-ORDENACIONAL

CAPÍTULO I

Responsabilidade penal

Secção I

Disposição comum

Artigo 593º

(Responsabilidade das pessoas colectivas)

As pessoas colectivas respondem pela prática dos crimes previstos no presente Código.

Secção II

Crimes

Artigo 594º

(Utilização indevida de trabalho de menores)

1. A utilização do trabalho de menores em violação do disposto no n.º 1 do artigo 54.º e do n.º 2 do artigo 59.º é punida com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.
2. No caso de o menor não ter ainda completado a idade mínima de admissão ou de o trabalho se realizar em condições especialmente perigosas para a sua saúde física e psíquica ou para o seu desenvolvimento moral, os limites das penas são elevadas para o dobro.
3. No caso de reincidência, os limites das penas são elevadas para o triplo.

Artigo 595º

(Desobediência)

Quando a Inspeção-Geral do Trabalho verificar a violação do disposto nos n.º 1 do artigo 54.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 59.º, notifica, por escrito, o infractor para fazer cessar de imediato a actividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre no crime de desobediência qualificada.

Artigo 596º

(Sanções aplicáveis a pessoas colectivas)

Às pessoas colectivas responsáveis pelos crimes previstos nos artigos 594.º e 595.º pode ser aplicada, isolada ou cumulativamente, pena de multa, de interdição temporária do exercício de actividade de dois meses a dois anos ou de privação do direito a subsídios ou subvenções, outorgados por entidades ou serviços públicos, de um a cinco anos.

Artigo 597º

(Violação da autonomia e da independência sindicais)

1. As entidades ou organizações que violem o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 441.º e no artigo 442.º são punidas com pena de multa até cem dias.
2. Os administradores, directores ou gerentes, e os trabalhadores que ocupem lugares de chefia, responsáveis pelos actos referidos no número anterior, são punidos com pena de prisão até dois anos.
3. Perdem as regalias que lhes são atribuídas por este Código os dirigentes sindicais ou delegados sindicais que forem condenados nos termos do número anterior.

Artigo 598º

(Retenção de quota sindical)

A retenção e não entrega à associação sindical da quota sindical cobrada pelo empregador é punida com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

Artigo 599º

(Violação do direito à greve)

1. A violação do disposto nos artigos 582.º e 589.º é punida com pena de multa até cem dias.
2. A violação do disposto no artigo 591.º é punida com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até cem dias.

CAPÍTULO II

Responsabilidade contra-ordenacional

Secção I

Regime Geral

Subsecção I

Disposições comuns

Artigo 600º

(Definição)

Constitui contra-ordenação laboral todo o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito das relações laborais e que seja punível com coima.

Artigo 601º

(Regime)

As contra-ordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contra-ordenações.

Artigo 602º

(Negligência)

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre sancionável.

Artigo 603º

(Sujeitos)

1. Quando um tipo contra-ordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade colectiva, bem como a comissão especial.
2. Se um subempreiteiro, ao executar toda ou parte da empreitada nas instalações do empreiteiro ou em local onde a mesma se realize, violar disposições relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho ou à idade mínima de admissão de trabalhador, o empreiteiro é responsável solidariamente pelo pagamento da correspondente coima, se se demonstrar que agiu sem a diligência devida.
3. O disposto no número anterior é igualmente aplicável a outros contratos de prestação de serviço em que o serviço contratado seja executado, no todo ou em parte, por um subcontratante.
4. Se o infractor ou o prestador de serviço referido nos números anteriores for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com esta, os respectivos administradores, gerentes ou directores.

Artigo 604º

(Cumprimento do dever omitido)

Sempre que a contra-ordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento se este ainda for possível.

Artigo 605º

(Escalaões de gravidade das infracções laborais)

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as infracções classificam-se em leves, graves e muito graves.

Artigo 606º

(Valores das coimas)

1. A cada escalão de gravidade das infracções laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa, salvo o disposto no artigo seguinte.

2. Os limites das coimas correspondentes às infracções leves têm os seguintes valores:

- a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 10 000 000 euros, de 2 ucs a 5 ucs em caso de negligência e de 6 ucs a 9 ucs em caso de dolo;
- b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 euros, de 6 a 9 ucs em caso de negligência e de 10 ucs a 15 ucs em caso de dolo.

3. Os limites das coimas correspondentes às infracções graves têm os seguintes valores:

- a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 500 000 euros, de 6 ucs a 12 ucs em caso de negligência e de 13 ucs a 26 ucs em caso de dolo;
- b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 500 000 euros e inferior a 2 500 000 euros, de 7 ucs a 14 ucs em caso de negligência e de 15 ucs a 40 ucs em caso de dolo;
- c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 2 500 000 euros e inferior a 5 000 000 euros, de 10 ucs a 20 ucs em caso de negligência e de 21 ucs a 55 ucs em caso de dolo;
- d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 5 000 000 euros e inferior a 10 000 000 euros, de 12 ucs a 25 ucs em caso de negligência e de 26 ucs a 50 ucs em caso de dolo.
- e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 euros, de 15 ucs a 40 ucs em caso de negligência e de 45 ucs a 95 ucs em caso de dolo.

4. Os limites das coimas correspondentes às infracções muito graves têm os seguintes valores:

- a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 500 000 euros, de 20 ucs a 40 ucs em caso de negligência e de 45 ucs a 95 ucs em caso de dolo;
- b) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 500 000 euros e inferior a 2 500 000 euros, de 32 ucs a 80 ucs em caso de negligência e de 85 ucs a 190 ucs em caso de dolo;

- c) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 2 500 000 euros e inferior a 5 000 000 euros, de 42 ucs a 120 ucs em caso de negligência e de 120 ucs a 280 ucs em caso de dolo;
- d) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 5 000 000 euros e inferior a 10 000 000 euros, de 55 ucs a 140 ucs em caso de negligência e de 145 ucs a 400 ucs em caso de dolo.
- e) Se praticadas por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 euros, de 90 ucs a 300 ucs em caso de negligência e de 300 ucs a 600 ucs em caso de dolo.
5. O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção.
6. Se a empresa não tiver actividade no ano civil anterior, considera-se o volume de negócios do ano mais recente.
7. No ano do início de actividade serão aplicáveis os limites previstos para as empresas com volume de negócios inferior a 500 000 euros.
8. Sempre que o empregador não indique o volume de negócios aplicam-se os limites previstos para as empresas com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000 euros.

Artigo 607º

(Outros casos de valores das coimas)

1. A cada escalão de gravidade das infracções nos casos em que o agente não é uma empresa correspondem as coimas referidas nos números seguintes.
2. Às infracções leves correspondem coimas de 1 uc a 2 ucs em caso de negligência e de 2 ucs a 3,5 ucs em caso de dolo.
3. Às infracções graves correspondem coimas de 3 ucs a 7 ucs em caso de negligência e de 7 ucs a 14 ucs em caso de dolo.
4. Às infracções muito graves correspondem coimas de 10 ucs a 25 ucs em caso de negligência e de 25 ucs a 50 ucs em caso de dolo.

Artigo 608º

(Critérios especiais de medida da coima)

1. Os valores máximos das coimas aplicáveis a infracções muito graves previstos nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 4 do artigo 606.º são elevados para o dobro nas situações de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança, higiene e saúde no trabalho, de direitos dos organismos representativos dos trabalhadores, nomeadamente das comissões de trabalhadores, bem como de direitos das associações sindicais, dos dirigentes e delegados sindicais ou equiparados e, ainda, do direito à greve.
2. Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma infracção é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

Artigo 609º

(Dolo)

O desrespeito das medidas recomendadas no auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente ou pelo julgador em caso de impugnação judicial, designadamente, para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa.

Artigo 610º

(Determinação da medida da coima)

1. Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes do auto de advertência, a coacção, a falsificação, a simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.
2. No caso de infracções a normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.

Artigo 611º

(Reincidência)

1. É sancionado como reincidente quem cometer uma infracção grave praticada com dolo ou uma infracção muito grave, depois de ter sido condenado por outra infracção grave praticada com dolo ou infracção muito grave, se entre as duas infracções não tiver decorrido um prazo superior ao da prescrição da primeira.
2. Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela infracção anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

Artigo 612º

(Publicidade da decisão)

1. A publicidade da decisão condenatória, quando prevista consiste na publicação de um extracto com a caracterização da infracção e da norma violada, a identificação do infractor e a sanção aplicada:
 - a) Num jornal diário de âmbito nacional e numa publicação periódica local ou regional, da área da sede do infractor, a expensas deste;
 - b) Na 2.ª Série do *Diário da República*, no último dia útil de cada trimestre, em relação aos empregadores condenadas no trimestre anterior.
2. As publicações referidas no número anterior são promovidas pelo tribunal competente, em relação às infracções objecto de decisão judicial, e pela Inspecção-Geral do Trabalho, nos restantes casos.

Artigo 613º

(Destino das coimas)

1. Em processos cuja instrução esteja cometida à Inspecção-Geral do Trabalho, metade do produto das coimas aplicadas reverte para esta, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, tendo o remanescente o seguinte destino:

a) Fundo de Garantia e Actualização de Pensões, no caso de coimas aplicadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Trinta e cinco por cento para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social e quinze por cento para o Orçamento do Estado, relativamente às demais coimas.

2. A Inspeção-Geral do Trabalho transfere, trimestralmente, para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

Artigo 614º

(Registo individual)

1. A Inspeção-Geral do Trabalho organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas infracções laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infracções graves praticadas com dolo e as infracções muito graves, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas.

2. Os tribunais e os departamentos das administrações regionais dos Açores e da Madeira com competência para a aplicação de coimas remetem à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos referidos no número anterior.

Subsecção II

Procedimento

Artigo 615º

(Competência para o procedimento e aplicação de coimas)

1. O procedimento das contra-ordenações laborais compete à Inspeção-Geral do Trabalho.

2. Tem competência para aplicação das coimas correspondentes às contra-ordenações laborais o Inspector-Geral do Trabalho.

Artigo 616º

(Competência territorial)

São territorialmente competentes para o procedimento das contra-ordenações laborais as delegações ou subdelegações dos serviços indicados no artigo anterior em cuja área se haja verificado a infracção.

Artigo 617º

(Auto de advertência)

1. Quando a contra-ordenação consistir em irregularidade sanável e da qual ainda não tenha resultado prejuízo grave para os trabalhadores, para a administração do trabalho ou para a segurança social, o inspector do trabalho pode levantar auto de advertência, com a indicação da infracção verificada, das medidas recomendadas ao infractor e do prazo para o seu cumprimento.
2. O inspector do trabalho notifica ou entrega imediatamente o auto de advertência ao infractor, avisando-o de que o incumprimento das medidas recomendadas determina a instauração de processo por contra-ordenação e influi na determinação da medida da coima.
3. Se o cumprimento da norma a que respeita a infracção for comprovável por documentos, o sujeito responsável apresenta os documentos comprovativos do cumprimento na Inspecção-Geral do Trabalho, dentro do prazo fixado.
4. No caso de infracção não abrangida pelo disposto no número anterior, o inspector do trabalho pode ordenar ao sujeito responsável pela infracção que, dentro do prazo fixado, comunique à delegação ou subdelegação territorialmente competente dos serviços indicados no número anterior que tomou as medidas necessárias para cumprir a norma.
5. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação das normas gerais relativas à desistência.

Artigo 618º

(Auto de notícia ou participação)

1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o inspector do trabalho levanta o respectivo auto de notícia quando, no exercício das suas funções, verificar ou comprovar, pessoal e directamente, ainda que por forma não imediata, qualquer infracção a normas sujeitas à fiscalização da Inspecção-Geral do Trabalho sancionada com coima.

2. Relativamente às infracções de natureza contra-ordenacional cuja verificação não tiver comprovado pessoalmente, o inspector do trabalho elabora participação instruída com os elementos de prova de que dispõe e a indicação de, pelo menos, duas testemunhas e até ao máximo de três por cada infracção.

Artigo 619º

(Elementos do auto de notícia e da participação)

1. O auto de notícia e a participação referidos no artigo anterior mencionam especificadamente os factos que constituem a contra-ordenação, o dia, hora, local e as circunstâncias em que foram cometidos e o que puder ser averiguado acerca da identificação e residência do arguido, o nome e categoria do autuante ou participante e, ainda, relativamente à participação, a identificação e residência das testemunhas.
2. Quando o responsável pela contra-ordenação seja uma pessoa colectiva ou equiparada, indica-se, sempre que possível, a identificação e residência dos respectivos gerentes, administradores ou directores.
3. No caso de subcontrato, indica-se, sempre que possível, a identificação e residência do subcontratante e do contratante principal.

Artigo 620º

(Tramitação do auto)

O auto de notícia é notificado ao arguido, para, no prazo de quinze dias, apresentar resposta escrita, devendo juntar os documentos probatórios de que disponha e arrolar testemunhas, até ao máximo de três por cada infracção, ou comparecer, para ser ouvido, em dia determinado.

Artigo 621º

(Pagamento voluntário da coima)

1. Relativamente a infracções leves e graves, bem como a infracções muito graves praticadas com negligência, o arguido pode proceder ao pagamento voluntário da coima no prazo referido no artigo anterior.

2. Se a infracção consistir na falta de entrega de mapas, relatórios ou outros documentos ou na omissão de comunicações obrigatórias, o pagamento voluntário da coima só é possível se o arguido sanar a falta no mesmo prazo.
3. No pagamento voluntário, a coima é liquidada pelo valor mínimo que corresponda à infracção praticada com negligência, devendo ter em conta o agravamento a título de reincidência.
4. Nos casos referidos no número anterior, se o infractor agir com desrespeito das medidas recomendadas no auto de advertência, a coima pode ser elevada até ao valor mínimo do grau que corresponda à infracção praticada com dolo.
5. Para efeitos do n.º 1 do artigo 611.º, o pagamento voluntário da coima equivale a condenação.

Artigo 622º

(Sujeitos solidariamente responsáveis pelo pagamento da coima)

O disposto no artigo 620.º e no artigo 621.º é aplicável, com as necessárias adaptações, ao sujeito solidariamente responsável pelo pagamento da coima.

Artigo 623º

(Pagamento da coima em prestações)

Nos casos em que seja autorizado o pagamento da coima em prestações, os créditos laborais em que o empregador tenha sido condenado são pagos com a primeira prestação.

Artigo 624º

(Entidades instrutórias)

1. A instrução dos processos de contra-ordenações laborais é confiada a funcionários dos quadros técnicos e técnicos de inspecção, que podem ser coadjuvados por pessoal técnico-profissional ou administrativo.
2. O autuante ou participante não pode exercer funções instrutórias no mesmo processo.
3. O prazo para a instrução é de sessenta dias.

4. Se a instrução não puder terminar no prazo indicado no número anterior, a entidade competente para a aplicação da coima pode, sob proposta fundamentada do instrutor, prorrogar o respectivo prazo por um período até sessenta dias.
5. Finda a instrução, o funcionário ou o técnico referido no n.º 1 pode elaborar proposta de decisão no prazo de quinze dias, dirigida à autoridade competente para a aplicação da coima.

Artigo 625º

(Legitimidade das associações sindicais como assistentes)

1. Nos processos instaurados para aplicação das coimas previstas neste Código, podem constituir-se assistentes as associações sindicais representativas dos trabalhadores relativamente aos quais se verifique a contra-ordenação.
2. À constituição de assistente são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as disposições do Código de Processo Penal.
3. Pela constituição de assistente não são devidas quaisquer prestações pecuniárias.

Secção II

Contra-ordenações em especial

Artigo 626º

(Direitos de personalidade)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 16.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 18.º e no n.º 1 do artigo 19.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 19.º.
3. A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 627º

(Igualdade)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 21.º, no n.º 1 do artigo 22.º, nos artigos 23.º e 26.º, no n.º 1 do artigo 27.º, no artigo 28.º e no n.º 1 do artigo 29.º.
2. A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 628º

(Protecção da maternidade e da paternidade)

- 1 . Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 34.º e nos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 48.º, de acordo com a regulamentação prevista no n.º 6 do mesmo artigo.
- 2 . Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 35.º a 41.º, nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5 e 7 do artigo 42.º, no n.º 1 do artigo 43.º, no n.º 3 do artigo 48.º, no artigo 49.º e no n.º 1 do artigo 50.º.
- 3 . Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 44.º e 45.º.

Artigo 629º

(Trabalho de menores)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 52.º, no n.º 4 do artigo 54.º, no n.º 1 do artigo 55.º e da imposição a menores de trabalhos proibidos pelo regime previsto no n.º 2 do artigo 59.º.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 59.º, no n.º 1 do artigo 60.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 61.º, nos artigos 62.º e 63.º, no n.º 1 do artigo 64.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 65.º, no artigo 66.º, no n.º 1 do artigo 67.º e no n.º 1 do artigo 68.º.
3. Em caso de violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º, são responsáveis pela infracção todos os empregadores para quem o menor trabalhe.
4. A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 630º

(Trabalhador estudante)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 78.º a 81.º.

Artigo 631º

(Trabalhador estrangeiro)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 85.º.

Artigo 632º

(Prestação de trabalho a vários empregadores)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 90.º.
2. São responsáveis pela infracção todos os beneficiários da prestação.

Artigo 633º

(Dever de informação)

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 96.º, nos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 97.º, no artigo 98.º e no n.º 1 do artigo 99.º.

Artigo 634º

(Perda de vantagens em caso de contrato de trabalho com objecto ilícito)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 115.º.

Artigo 635º

(Registo de pessoal)

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto na alínea j) do artigo 118.º.

Artigo 636º

(Garantias do trabalhador)

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 120.º.

Artigo 637º

(Contrato a termo)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 125.º, 133.º e 139.º.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 e no n.º 3 do artigo 127.º, no n.º 1 do artigo 128.º e no n.º 1 do artigo 131.º.
3. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 129.º.

Artigo 638º

(Exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas à actividade contratada)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 148.º.

Artigo 639º

(Regulamento de empresa)

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 149.º.

Artigo 640º

(Duração do trabalho)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 152.º, 158.º a 161.º e no n.º 4 do artigo 162.º.

Artigo 641º

(Horário de trabalho)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 168.º a 170.º, no n.º 3 do artigo 171.º, no n.º 1 do artigo 172.º, no n.º 2 do artigo 173.º, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 174.º e no n.º 1 do artigo 175.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 166.º e no n.º 1 do artigo 175.º.

Artigo 642º

(Trabalho a tempo parcial)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 179.º, nos n.ºs 1, 4, 5 e 6 do artigo 181.º e no n.º 4 do artigo 182.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 183.º.

Artigo 643º

(Trabalho por turnos)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 4, e 5 do artigo 185.º e nos artigos 186.º e 187.º.

Artigo 644º

(Trabalho nocturno)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 190.º, no artigo 191.º, assim como a violação das condições e garantias definidas nos termos do artigo 192.º.

Artigo 645º

(Trabalho suplementar)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 195.º, no n.º 1 do artigo 196.º e no n.º 1 do artigo 198.º.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 196.º, no n.º 1 do artigo 197.º, no n.º 3 do artigo 198.º, no n.º 1 do artigo 199.º e nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 6 do artigo 200.º.
3. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 5 do artigo 200.º.

Artigo 646º

(Descanso semanal)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 201.º e no n.º 1 do artigo 203.º.

Artigo 647º

(Férias)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 207.º, no n.º 2 do artigo 208.º, nos n.ºs 1 e 5 do artigo 209.º, nos artigos 210.º e 211.º, no n.º 1 do artigo 214.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 215.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 216.º e no artigo 217.º.
2. Em caso de violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 207.º, no n.º 2 do artigo 208.º, nos n.ºs 1 e 5 do artigo 209.º, no n.º 1 do artigo 214.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 215.º, se o arguido tiver cumprido o disposto no artigo 216.º e proceder ao pagamento voluntário da coima, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve.
3. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 212.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 213.º, no n.º 2 do artigo 214.º, e no n.º 3 do artigo 215.º.

Artigo 648º

(Faltas)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 222.º, no n.º 1 do artigo 225.º e no n.º 1 do artigo 227.º.

Artigo 649º

(Teletrabalho)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 230.º, no artigo 232.º, no artigo 235.º e no n.º 2 do artigo 238.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 229.º.

Artigo 650º

(Comissão de serviço)

1. Constitui contra-ordenação grave:
 - a) A falta de redução a escrito da menção referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 240.º, salvo se o empregador reconhecer expressamente e por escrito que o cargo ou função é exercido com carácter permanente;
 - b) A violação das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 242.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a falta da forma escrita prevista no n.º 1 do artigo 240.º e a violação das alíneas a) e c) do mesmo número.

Artigo 651º

(Retribuição)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 4 do artigo 247.º, nos artigos 249.º e 250.º, no n.º 1 do artigo 252.º, nos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 253.º, no n.º 1 do artigo 261.º, no n.º 1 do artigo 262.º e no n.º 1 do artigo 265.º.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 251.º, na alínea a) do n.º 4 do artigo 262.º e no artigo 337.º, quando a falta de pagamento do subsídio de Natal se prolongue por mais de trinta dias.

3. Nos casos a que se referem os n.ºs 1 e 2, a decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da remuneração em dívida a efectuar no prazo estabelecido para o pagamento da coima.

4. Em caso de não pagamento da remuneração em dívida, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

5. A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

Artigo 652º

(Feriados)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 254.º.

Artigo 653º

(Segurança, saúde e higiene no trabalho)

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 269.º e do artigo 270.º.

Artigo 654º

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 274.º, 280.º e 284.º, nos n.ºs 1 e 5 do artigo 294.º, no n.º 1 do artigo 297.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 298.º.

2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4 do artigo 296.º.

Artigo 655º

(Mobilidade funcional)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 305.º.

Artigo 656º

(Transferência do local de trabalho)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 306.º.

2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 307.º.

Artigo 657º

(Transmissão de estabelecimento ou de empresa)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e na primeira parte do n.º 3 do artigo 309.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 311.º.

Artigo 658º

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 315.º, no n.º 3 do artigo 316.º, nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 318.º e no artigo 319.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 316.º e no n.º 2 do artigo 317.º.

Artigo 659º

(Redução da actividade e suspensão do contrato)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 322.º, no artigo 326.º, nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 331.º, no artigo 332.º no n.º 1 do artigo 333.º e nos artigos 336.º, 338.º, 340.º e 341.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 327.º, 328.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 329.º.

Artigo 660º

(Licenças)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 344.º e no n.º 2 do artigo 345.º.

Artigo 661º

(Pré-Reforma)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 347.º.

Artigo 662º

(Sanções disciplinares)

1. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 358.º, no n.º 1 do artigo 359.º, no n.º 1 do artigo 360.º, no n.º 1 do artigo 361.º e no artigo 363.º, bem como a aplicação de sanção abusiva nos termos do artigo 364.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 366.º.

Artigo 663º

(Cessação do contrato de trabalho)

1. Constitui contra-ordenação grave:
 - a) A violação do disposto no n.º 2 do artigo 377.º, no n.º 4 do artigo 378.º, no n.º 4 do artigo 379.º, no n.º 1 do artigo 390.º, no n.º 1 do artigo 425.º e no n.º 2 do artigo 429.º, bem como a violação do direito à retribuição no caso previsto no n.º 1 do artigo 406.º;
 - b) O despedimento do trabalhador com fundamento em justa causa com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 400.º, nos artigos 402.º a 404.º e 407.º;
 - c) O despedimento colectivo com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 408.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 409.º e no n.º 1 do artigo 411.º;
 - d) O despedimento com fundamento na extinção do posto de trabalho com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 392.º, no artigo 412.º e no n.º 1 do artigo 414.º;
 - e) O despedimento com fundamento na inadaptação com violação do disposto no n.º 1 do artigo 396.º, nos artigos 397.º, 399.º e 415.º, no n.º 1 do artigo 416.º, bem como a falta de fundamentação da comunicação de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 417.º.
2. Excluem-se do disposto nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior os casos em que, existindo fundamento para a ilicitude do despedimento, o empregador assegure ao trabalhador os direitos previstos no artigo 425.º.
3. No caso de violação do disposto no artigo 399.º, o não cumprimento da obrigação no prazo fixado pela autoridade administrativa constitui uma nova infracção punida com o dobro da coima prevista no n.º 1 do presente artigo.

4. Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 383.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 388.º, incluindo quando aplicáveis em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação do trabalhador, no n.º 3 do artigo 408.º, nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 411.º, no n.º 2 do artigo 414.º, assim como o impedimento à participação dos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral no processo de negociação referido no n.º 1 do artigo 410.º.

Artigo 664º

(Autonomia e independência sindicais)

1. Sem prejuízo das sanções criminais previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 597.º, constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 441.º e no artigo 442.º.
2. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 443.º, nos artigos 446.º e 486.º, no n.º 2 do artigo 487.º, nos artigos 491.º, 492.º e 494.º e no n.º 1 do artigo 495.º.

Artigo 665º

(Quotização sindical)

Constitui contra-ordenação muito grave a recusa ou falta de cobrança, pelo empregador, da quota sindical, através da dedução na retribuição do trabalhador que a haja autorizado ou pedido expressamente, nos termos do n.º 1 do artigo 483.º.

Artigo 666º

(Impedimento do exercício da actividade sindical)

O empregador que impedir o legítimo exercício da actividade sindical na respectiva empresa, proibindo a reunião de trabalhadores ou o acesso legítimo de representante dos trabalhadores às instalações da empresa comete contra-ordenação muito grave.

Artigo 667º

(Comissões de trabalhadores)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 7 do artigo 456.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 457.º e no artigo 458.º.

Artigo 668º

(Negociação colectiva)

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 531.º.

Artigo 669º

(Instrumentos de regulamentação colectiva)

1. A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contra-ordenação grave.
2. A violação das disposições dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho constitui contra-ordenação leve por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.
3. O disposto no n.º 1 não se aplica se, com base no n.º 2, forem aplicáveis ao empregador coimas em que o somatório dos valores mínimos seja igual ou superior ao quantitativo mínimo da coima aplicável de acordo com o n.º 1.
4. Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se fizer representar em reunião convocada nos termos do n.º 1 do artigo 533.º, do n.º 2 do artigo 571.º ou do n.º 2 do artigo 575.º.
5. A decisão que aplicar a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.
6. Em caso de não pagamento dos quantitativos em dívida, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de Outubro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

Artigo 670º

(Não nomeação de árbitro)

1. Constitui contra-ordenação muito grave a não nomeação de árbitro nos termos do n.º 1 do artigo 552.º e do n.º 1 do artigo 556.º.
2. Constitui contra-ordenação leve a violação do n.º 2 do artigo 552.º.

Artigo 671º

(Direito à greve)

Sem prejuízo das sanções criminais previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 599.º, constitui contra-ordenação muito grave todo o acto do empregador que implique coacção sobre o trabalhador no sentido de não aderir à greve ou que o prejudique ou discrimine por motivo de aderir ou não à greve.