



A leitura deste documento, que transcreve o conteúdo da Lei n.º 35/92004, de 29 de Julho, não substitui a consulta da sua publicação em Diário da República.

### **Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho**

Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

## **CAPÍTULO I - Disposições gerais**

### **Artigo 1.º**

Âmbito

1 — O regime previsto na presente lei aplica-se aos contratos de trabalho regulados pelo Código do Trabalho, bem como aos contratos com regime especial relativamente às normas que não sejam incompatíveis com a especificidade destes, sem prejuízo do âmbito de aplicação de cada capítulo.

2 — A presente lei aplica-se ainda à relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **Artigo 2.º**

Transposição de directivas

Com a aprovação da presente lei, é efectuada a transposição, parcial ou total, das seguintes directivas comunitárias:

- a)** Directiva do Conselho n.º 75/117/CEE, de 10 de Fevereiro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos;
- b)** Directiva do Conselho n.º 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro;
- c)** Directiva n.º 80/987/CEE, do Conselho, de 20 de Outubro, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador, alterada pela Directiva n.º 2002/74/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro;

- d)** Directiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, 12 de Junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho;
- e)** Directiva n.º 90/394/CEE, do Conselho, de 28 de Junho, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 97/42/CE, do Conselho, de 27 de Junho, e pela Directiva n.º 1999/38/CE, do Conselho, de 29 de Abril;
- f)** Directiva n.º 90/679/CEE, do Conselho, de 26 de Novembro, relativa à protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, alterada pela Directiva n.º 93/88/CEE, do Conselho, de 12 de Outubro;
- g)** Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
- h)** Directiva n.º 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva n.º 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho;
- i)** Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
- j)** Directiva n.º 94/45/CE, do Conselho, de 22 de Setembro, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;
- l)** Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
- m)** Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
- n)** Directiva n.º 97/80/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo;
- o)** Directiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de Abril, relativa à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho;
- p)** Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- q)** Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
- r)** Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
- s)** Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

### **Artigo 3.º**

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

### **Artigo 4.º**

Regiões Autónomas

- 1 — Na aplicação da presente lei às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.
- 2 — Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.
- 3 — As Regiões Autónomas podem regular outras matérias laborais de interesse específico, nos termos gerais.
- 4 — A entidade competente para a recepção dos mapas dos quadros de pessoal nas Regiões Autónomas deve remeter os respectivos ficheiros digitais ou exemplares dos suportes de papel ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos estatísticos.

### **Artigo 5.º**

#### Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos ou regulamentares para a legislação revogada por efeito da presente lei consideram-se referidas às disposições correspondentes desta lei.

### **Artigo 6.º**

#### Aplicação no tempo

- 1 — Ficam sujeitos ao regime da presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
- 2 — As estruturas de representação colectiva de trabalhadores constituídas antes da entrada em vigor da presente lei ficam sujeitas ao regime nela instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.

### **Artigo 7.º**

#### Validade das convenções colectivas

- 1 — As disposições constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas imperativas da presente lei têm de ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.
- 2 — O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

### **Artigo 8.º**

#### Relatório anual da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho

A obrigação de entregar o relatório anual da actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho por meio informático é aplicável a empregadores:

- a) Com mais de 20 trabalhadores, relativamente a 2004;
- b) Com mais de 10 trabalhadores, a partir de 2005.

### **Artigo 9.º**

#### Revisão

A presente lei deve ser revista no prazo de quatro anos a contar da data da sua entrada em vigor.

### **Artigo 10.º**

## Norma revogatória

1 — Com a entrada em vigor da presente lei, são revogados, sem prejuízo do previsto no n.º 2 do artigo 21.º do Código do Trabalho, os diplomas respeitantes às matérias nela reguladas, designadamente:

- a) Portaria n.º 186/73, de 13 de Março;
- b) Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro;
- c) Decreto-Lei n.º 440/91, de 14 de Novembro;
- d) Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro;
- e) Portaria n.º 229/96, de 26 de Junho.

2 — Mantêm-se em vigor os artigos 3.º a 8.º e 31.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a numeração e redacção constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

## CAPÍTULO II - Destacamento

### **Artigo 11.º**

#### Âmbito

1 — O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 7.º e o artigo 8.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

### **Artigo 12.º**

#### Condições de trabalho

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

2 — As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar, referidos nas alíneas d) e e) do artigo 8.º do Código do Trabalho, não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado, por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no

contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.

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

### **Artigo 13.º**

Cooperação em matéria de informação

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho:

- a) Cooperar com os serviços de fiscalização das condições de trabalho de outros Estados membros do Espaço Económico Europeu, em especial no que respeita a informações sobre destacamentos efectuados em situações referidas na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais;
- b) Prestar informações, a pedido de quem tenha legitimidade procedimental, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sobre as condições de trabalho referidas no artigo 8.º do Código do Trabalho, constantes da lei e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral vigente em território nacional.

## **CAPÍTULO III - Trabalho no domicílio**

### **Artigo 14.º**

Âmbito

1 — O presente capítulo regula o artigo 13.º do Código do Trabalho.

2 — O disposto no presente capítulo aplica-se aos contratos que tenham por objecto a prestação de actividade realizada, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como aos contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado, sempre que num ou noutro caso o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

3 — Compreende-se no número anterior a situação em que, para um mesmo beneficiário da actividade, vários trabalhadores, sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam as respectivas incumbências no domicílio de um deles.

4 — Sempre que razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar o justifiquem, a actividade prevista nos números anteriores pode ser executada em instalações não compreendidas no domicílio ou estabelecimento do trabalhador.

5 — É vedada ao trabalhador no domicílio ou estabelecimento a utilização de ajudantes, salvo tratando-se de membros do seu agregado familiar.

### **Artigo 15.º**

Direitos e deveres

1 — O beneficiário da actividade deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso do agregado familiar.

2 — A visita ao local de trabalho pelo beneficiário da actividade só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral do trabalhador e do respeito das regras de segurança, higiene e saúde, bem como dos respectivos equipamentos e apenas pode ser efectuada em dia normal de trabalho, entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 — Para efeitos do número anterior, o beneficiário da actividade deve informar o trabalhador da visita ao local de trabalho com a antecedência mínima de 24 horas.

4 — O trabalhador está obrigado a guardar segredo sobre as técnicas e modelos que lhe estejam confiados, bem como a observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos.

5 — No exercício da sua actividade, o trabalhador não pode dar às matérias primas e equipamentos fornecidos pelo beneficiário da actividade uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

### **Artigo 16.º**

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O trabalhador 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 beneficiário da actividade é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os trabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames de saúde periódicos e equipamentos de protecção individual.

3 — No trabalho realizado no domicílio ou estabelecimento do trabalhador é, designadamente, proibida a utilização de:

a) Substâncias nocivas ou perigosas para a saúde do trabalhador ou do agregado familiar;

b) Equipamentos ou utensílios que não obedeçam às normas em vigor ou que ofereçam risco especial para o trabalhador, membros do agregado familiar ou terceiros.

### **Artigo 17.º**

Formação profissional

O beneficiário da actividade deve dar formação ao trabalhador, no domicílio ou estabelecimento, similar à dada a trabalhador que realize idêntica actividade na empresa em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada.

### **Artigo 18.º**

Exames de saúde

Sem prejuízo do previsto no artigo 16.º, tratando-se de actividade que envolva a utilização de géneros alimentícios, o exame de saúde de admissão, previsto no n.º 2 do artigo 245.º, deve realizar-se antes do início daquela, com o objectivo de certificar também a ausência de doenças transmissíveis pela actividade.

### **Artigo 19.º**

Registo dos trabalhadores no domicílio

1 — O beneficiário da actividade deve manter no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada, permanentemente actualizado, um registo dos trabalhadores no domicílio, do qual conste obrigatoriamente:

- a) Nome e morada do trabalhador e o local do exercício da actividade;
- b) Número de beneficiário da segurança social;
- c) Número da apólice de seguro de acidentes de trabalho;
- d) Data de início da actividade;
- e) Actividade exercida, bem como as incumbências e respectivas datas de entrega;
- f) Importâncias pagas nos termos do n.º 4 do artigo seguinte.

2 — Anualmente, entre 1 de Outubro e 30 de Novembro, o beneficiário da actividade deve remeter cópia do registo dos trabalhadores no domicílio à Inspecção-Geral do Trabalho.

### **Artigo 20.º**

#### Remuneração

1 — Na fixação da remuneração do trabalho no domicílio, deve atender-se ao tempo médio de execução do bem ou do serviço e à retribuição estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável a idêntico trabalho subordinado prestado no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade realizada ou, na sua falta, à retribuição mínima mensal garantida.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se tempo médio de execução aquele que normalmente seria despendido na execução de idêntico trabalho prestado no estabelecimento em cujo processo produtivo se insere a actividade exercida.

3 — Salvo acordo ou usos diversos, a obrigação de satisfazer a remuneração vence-se com a apresentação pelo trabalhador dos bens ou serviços executados.

4 — No acto de pagamento da remuneração, o beneficiário da actividade deve entregar ao trabalhador no domicílio documento do qual conste o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a quantidade e natureza do trabalho, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

### **Artigo 21.º**

#### Subsídio anual

Anualmente, de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, o beneficiário da actividade deve pagar ao trabalhador no domicílio um subsídio de valor calculado nos termos do n.º 3 do artigo 24.º.

### **Artigo 22.º**

#### Suspensão ou redução

A suspensão do contrato ou a redução da actividade prevista, por motivo imputável ao beneficiário da actividade, que não seja recuperada nos três meses seguintes confere ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária por forma a garantir metade da remuneração correspondente ao período em falta ou, não sendo possível o seu apuramento, metade da remuneração média, calculada nos termos do n.º 3 do artigo 24.º.

### **Artigo 23.º**

#### Cessação do contrato

1 — Qualquer das partes pode, mediante comunicação escrita, denunciar o contrato para o termo de execução da incumbência de trabalho.

2 — Salvo acordo em contrário, a falta de trabalho que origine a inactividade do trabalhador por prazo superior a 60 dias consecutivos implica a caducidade do contrato a partir desta data, desde que o beneficiário da actividade comunique

por escrito a sua ocorrência, mantendo o trabalhador no domicílio o direito à indemnização prevista no artigo seguinte.

3 — Qualquer das partes pode, mediante comunicação escrita, resolver o contrato por motivo de incumprimento, sem aviso prévio.

4 — O beneficiário da actividade pode, mediante comunicação escrita, resolver o contrato por motivo justificado que não lhe seja imputável nem ao trabalhador, desde que conceda o prazo mínimo de aviso prévio de 7, 30 ou 60 dias, conforme a execução do contrato tenha durado até seis meses, até dois anos ou por período superior, respectivamente.

5 — O trabalhador no domicílio pode, mediante comunicação escrita, denunciar o contrato desde que conceda o prazo mínimo de aviso prévio de 7 ou 15 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses ou mais de seis meses, respectivamente, salvo se tiver trabalho pendente em execução, caso em que o prazo é fixado para o termo da execução com o máximo de 30 dias.

6 — No caso de extinção do contrato, o trabalhador no domicílio incorre em responsabilidade civil pelos danos causados ao beneficiário da actividade por recusa de devolução dos equipamentos, utensílios, materiais e outros bens que sejam pertença deste, sem prejuízo da responsabilidade penal a que houver lugar pela violação das obrigações do fiel depositário.

#### **Artigo 24.º**

##### Indemnização

1 — A inobservância do prazo de aviso prévio por qualquer das partes confere à outra o direito a uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

2 — A insubsistência dos motivos alegados pelo beneficiário da actividade para resolução do contrato, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização igual a 60 ou 120 dias de remuneração, consoante o contrato tenha durado até dois anos ou mais de dois anos, respectivamente.

3 — Para efeitos de cálculo de indemnização, toma-se em conta a média das remunerações auferidas nos últimos 12 meses ou nos meses de execução do contrato, caso seja de duração inferior.

#### **Artigo 25.º**

##### Proibição do trabalho no domicílio

Enquanto decorrer procedimento de redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador, de despedimento colectivo ou por extinção de posto de trabalho e, bem assim, nos três meses posteriores ao termo das referidas situações, é vedado à empresa contratar trabalhador no domicílio para produção de bens ou serviços na qual participem trabalhadores abrangidos pelo procedimento em causa, sem prejuízo da renovação da atribuição de trabalho em relação a trabalhadores contratados até 60 dias antes do início do referido procedimento.

#### **Artigo 26.º**

##### Segurança social

O trabalhador no domicílio e o beneficiário da actividade ficam abrangidos, como beneficiário e contribuinte, respectivamente, pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos previstos em legislação especial.



## **CAPÍTULO IV - Direitos de personalidade**

### **Artigo 27.º**

Dados biométricos

- 1 — O empregador só pode tratar dados biométricos do trabalhador após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 2 — O tratamento de dados biométricos só é permitido se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir.
- 3 — Os dados biométricos são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades do tratamento a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
- 4 — A notificação a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhada de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

### **Artigo 28.º**

Utilização de meios de vigilância a distância

- 1 — Para efeitos do n.º 2 do artigo 20.º do Código do Trabalho, a utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
- 2 — A autorização referida no número anterior só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.
- 3 — Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
- 4 — O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

### **Artigo 29.º**

Informação sobre meios de vigilância a distância

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

## **CAPÍTULO V - Igualdade e não discriminação**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 30.º**

Âmbito

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

2 — As disposições do presente capítulo aplicam-se aos contratos equiparados previstos no artigo 13.º do Código do Trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **Igualdade e não discriminação**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

###### **Artigo 31.º**

Dever de informação

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

###### **Artigo 32.º**

Conceitos

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

2 — Considera-se:

a) Discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no referido preceito legal, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) Discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no referido preceito legal numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) Trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) Trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente, às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

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

###### **Artigo 33.º**

Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho

1 — O direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita:

a) Aos critérios de selecção e às condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) Ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) À retribuição e outras prestações patrimoniais, promoções a todos os níveis hierárquicos e aos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;

d) À filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

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

a) Ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) À especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

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

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

#### **Artigo 34.º**

Protecção contra actos de retaliação

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

#### **Artigo 35.º**

Extensão da protecção em situações de discriminação

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

### **SUBSECÇÃO II**

#### **Igualdade e não discriminação em função do sexo**

##### **DIVISÃO I**

##### **Princípios gerais**

#### **Artigo 36.º**

Formação profissional

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

### **Artigo 37.º**

#### Igualdade de retribuição

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

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

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

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

### **Artigo 38.º**

#### Sanção abusiva

Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção judicial contra o empregador.

### **Artigo 39.º**

#### Regras contrárias ao princípio da igualdade

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

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

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 32.º.

### **Artigo 40.º**

#### Registos

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

a) Convites para o preenchimento de lugares;

b) Anúncios de ofertas de emprego;

c) Número de candidaturas apresentadas para apreciação curricular;

d) Número de candidatos presentes nas entrevistas de pré-selecção;

e) Número de candidatos aguardando ingresso;

f) Resultados dos testes ou provas de admissão ou selecção;

g) Balanços sociais, nos termos dos artigos 458.º a 464.º, bem como da legislação aplicável à Administração Pública, relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

## **DIVISÃO II**

### **Protecção do património genético**

#### **SECÇÃO I**

##### **Âmbito**

##### **Artigo 41.º**

Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético

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

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

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

## **DIVISÃO III**

### **Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos**

##### **Artigo 42.º**

Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

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

##### **Artigo 43.º**

Utilizações permitidas de agentes proibidos

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

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

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

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

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

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

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

6 — O empregador deve, sempre que for solicitado, facultar às entidades fiscalizadoras os documentos referidos nos números anteriores.

## **DIVISÃO IV**

### **Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados**

#### **Artigo 44.º**

Disposições gerais

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

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

#### **Artigo 45.º**

Início da actividade

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

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

3 — A notificação deve conter os seguintes elementos:

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

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

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

#### **Artigo 46.º**

Avaliação dos riscos

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

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

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

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

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

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

#### **Artigo 47.º**

Substituição e redução de agentes

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

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

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

#### **Artigo 48.º**

Redução dos riscos de exposição

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

- a) Limitação das quantidades do agente no local de trabalho;
- b) Redução ao mínimo possível do número de trabalhadores expostos ou susceptíveis de o serem, da duração e do respectivo grau de exposição;
- c) Adopção de procedimentos de trabalho e de medidas técnicas que evitem ou minimizem a libertação de agentes no local de trabalho;
- d) Eliminação dos agentes na fonte por aspiração localizada ou ventilação geral adequada e compatível com a protecção da saúde pública e do ambiente;

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

#### **Artigo 49.º**

##### Informação das autoridades competentes

1 — Se a avaliação revelar a existência de riscos, o empregador deve conservar e manter disponíveis as informações sobre:

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

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

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

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



### **Artigo 50.º**

#### Exposição previsível

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

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

### **Artigo 51.º**

#### Exposição imprevisível

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

- a) Limitar o número de trabalhadores na zona afectada aos indispensáveis à execução das reparações e de outros trabalhos necessários;
- b) Colocar à disposição dos trabalhadores referidos na alínea anterior vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória;
- c) Impedir a exposição permanente e limitá-la ao estritamente necessário para cada trabalhador;
- d) Impedir que qualquer trabalhador não protegido permaneça na área afectada.

### **Artigo 52.º**

#### Acesso às áreas de riscos

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

### **Artigo 53.º**

#### Comunicação de acidente ou incidente

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

### **Artigo 54.º**

#### Vigilância da saúde

1 — O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em relação ao qual o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de

exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo os exames, em qualquer caso, ser realizados antes da exposição aos riscos.

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

- a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
- b) Avaliação individual do seu estado de saúde;
- c) Vigilância biológica, sempre que necessária;
- d) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Artigo 55.º**

### **Higiene e protecção individual**

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

- a) Impedir os trabalhadores de fumar, comer ou beber nas áreas de trabalho em que haja riscos de contaminação;
- b) Fornecer vestuário de protecção adequado;
- c) Assegurar que os equipamentos de protecção são guardados em local apropriado, verificados e limpos, se possível antes e, obrigatoriamente, após cada

utilização, bem como reparados ou substituídos se tiverem defeitos ou estiverem danificados;

d) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações sanitárias e vestiários adequados para a sua higiene pessoal.

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

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

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

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

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

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

a) Ser limitada ao tempo mínimo necessário, não podendo ultrapassar quatro horas diárias;

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

#### **Artigo 56.º**

Registo e arquivo de documentos

1 — O empregador deve organizar registos de dados e conservar arquivos actualizados sobre:

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

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

c) Os registos de acidentes e incidentes.

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

#### **Artigo 57.º**

Conservação de registos e arquivos

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

2 — Se a empresa cessar a actividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que assegura a sua confidencialidade.

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

## **DIVISÃO V**

### **Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados**

#### **Artigo 58.º**

##### **Avaliação dos riscos**

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

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

#### **Artigo 59.º**

##### **Vacinação dos trabalhadores**

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

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

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

## **DIVISÃO VI**

### **Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados**

#### **Artigo 60.º**

##### **Avaliação dos riscos**

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

- a) As informações relativas à saúde constantes das fichas de dados de segurança de acordo com a legislação especial sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e outras informações suplementares

necessárias à avaliação dos riscos fornecidas pelo fabricante, em especial a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;

b) As condições de trabalho que impliquem a presença desses agentes, incluindo a sua quantidade;

c) Os valores limite obrigatórios e os valores limite de exposição profissional com carácter indicativo estabelecidos em legislação especial.

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

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

### **Artigo 61.º**

Medição da exposição

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

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

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

### **Artigo 62.º**

Operações específicas

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

a) Prevenir a presença de concentrações perigosas de substâncias inflamáveis ou de quantidades perigosas de substâncias quimicamente instáveis;

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

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

### **Artigo 63.º**

Acidentes, incidentes e situações de emergência

1 — O empregador deve dispor de um plano de acção, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência

resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.

2 — O plano de acção referido no número anterior deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.

3 — Se ocorrer alguma das situações referidas no n.º 1, o empregador deve adoptar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afectada de trabalhadores indispensáveis à execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias.

4 — Os trabalhadores autorizados a exercer temporariamente funções na área afectada, nos termos do número anterior, devem utilizar vestuário de protecção, equipamento de protecção individual e equipamento e material de segurança específico adequados à situação.

5 — O empregador deve instalar sistemas de alarme e outros sistemas de comunicação necessários para assinalar os riscos acrescidos para a saúde, de modo a permitir a adopção de medidas imediatas adequadas, incluindo operações de socorro, evacuação e salvamento.

#### **Artigo 64.º**

Instalações e equipamentos de trabalho

O empregador deve assegurar que:

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

#### **Artigo 65.º**

Informação sobre as medidas de emergência

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

2 — As informações referidas no número anterior devem incluir:

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

## **CAPÍTULO VI - Protecção da maternidade e da paternidade**

### **SECÇÃO I Âmbito**

## **Artigo 66.º**

Âmbito

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

## **SECÇÃO II**

### **Licenças, dispensas e faltas**

## **Artigo 67.º**

Dever de informação

O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

## **Artigo 68.º**

Licença por maternidade

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

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

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

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

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

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

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

## **Artigo 69.º**

Licença por paternidade

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

2 — Para efeitos do gozo de licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho, o trabalhador deve, logo que possível, informar o empregador, apresentar certidão

de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

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

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

#### **Artigo 70.º**

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

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

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

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 — O empregador deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

#### **Artigo 71.º**

Licença por adopção

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

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

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

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

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

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.



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

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

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

### **Artigo 72.º**

Dispensa para consultas pré-natais

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

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

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

### **Artigo 73.º**

Dispensas para amamentação e aleitação

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

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

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

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

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

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

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

### **Artigo 74.º**

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

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

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

2 — Em caso de hospitalização, o empregador pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

### **Artigo 75.º**

Faltas para assistência a netos

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

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

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

3 — Nos casos referidos no número anterior, o titular que faltar ao trabalho deve apresentar ao empregador:

- a) O documento de que conste a decisão conjunta;
- b) A prova de que o outro titular informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

### **Artigo 76.º**

Licença parental

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

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

### **Artigo 77.º**

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

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

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

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

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

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

### **SECÇÃO III**

#### **Regimes de trabalho especiais**

#### **Artigo 78.º**

Trabalho a tempo parcial

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

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

#### **Artigo 79.º**

Flexibilidade de horário

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

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

3 — A flexibilidade de horário deve:

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

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

5 — O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pelo empregador.

## **Artigo 80.º**

Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

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

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

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

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

4 — O empregador deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do mesmo, indicando o fundamento da intenção de recusa.

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

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

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

8 — Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção do empregador.

9 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

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

## **Artigo 81.º**

## Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial

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

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

### **Artigo 82.º**

Efeitos da redução do período normal de trabalho

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

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

### **Artigo 83.º**

Dispensa de trabalho nocturno

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

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

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

## **SECÇÃO IV**

### **Actividades condicionadas ou proibidas**

#### **SUBSECÇÃO I**

#### **Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

### **Artigo 84.º**

Actividades condicionadas

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

### **Artigo 85.º**

Agentes físicos

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

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

### **Artigo 86.º**

#### Agentes biológicos

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

### **Artigo 87.º**

#### Agentes químicos

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

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

### **Artigo 88.º**

#### Processos industriais e condições de trabalho

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

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

## **SUBSECÇÃO II**

### **Actividades proibidas a trabalhadora grávida**

#### **Artigo 89.º**

Actividades proibidas

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

#### **Artigo 90.º**

Agentes físicos

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

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

#### **Artigo 91.º**

Agentes biológicos

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

#### **Artigo 92.º**

Agentes químicos

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

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

#### **Artigo 93.º**

Condições de trabalho

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

## **SUBSECÇÃO III**

### **Actividades proibidas à trabalhadora lactante**

#### **Artigo 94.º**

Agentes e condições de trabalho

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

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

#### **Artigo 95.º**

Condições de trabalho

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

### **SECÇÃO V**

#### **Protecção no trabalho e no despedimento**

#### **Artigo 96.º**

Protecção no trabalho

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

#### **Artigo 97.º**

Efeitos das licenças

1 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

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

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

4 — Terminadas as licenças referidas no n.º 2, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### **Artigo 98.º**

Protecção no despedimento

1 — Para efeitos do artigo 51.º do Código do Trabalho, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade que tenha competência na área da



igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, nos seguintes momentos previstos naquele diploma:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociações prevista no artigo 420.º, no despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 424.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 427.º, no despedimento por inadaptação.

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

3 — A acção judicial a que se refere o n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho deve ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer prévio desfavorável ao despedimento emitido pela entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

## **SECÇÃO VI**

### **Disposições comuns**

#### **Artigo 99.º**

Extensão de direitos atribuídos aos progenitores

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

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

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

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

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

## **Artigo 100.º**

### Condição de exercício do poder paternal

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

- a) Licença por paternidade;
- b) Licença por adopção;
- c) Dispensa para aleitação;
- d) Licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos;
- e) Faltas para assistência a filho menor ou pessoa com deficiência ou doença crónica;
- f) Licença especial para assistência a filho, incluindo pessoa com deficiência ou doença crónica;
- g) Faltas para assistência a neto;
- h) Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- i) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho;
- j) Trabalho em regime de flexibilidade de horário para assistência a filho.

## **Artigo 101.º**

### Regime das licenças, dispensas e faltas

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

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

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

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

4 — As licenças previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 43.º e no artigo 44.º do Código do Trabalho suspendem os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudicam a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

5 — Durante as licenças previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores.

## **Artigo 102.º**

### Incompatibilidades

Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível

com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

## **SECÇÃO VII**

### **Regime de segurança social**

#### **Artigo 103.º**

Subsídio

1 — Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 40.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, bem como no artigo 68.o, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social.

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

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

#### **Artigo 104.º**

Subsídio em caso de faltas para assistência a menores

Em caso de faltas para assistência a menores, nos termos do artigo 40.º do Código do Trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio nos termos da legislação da segurança social.

#### **Artigo 105.º**

Relevância para acesso a prestações de segurança social

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

#### **Artigo 106.º**

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

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

## **SECÇÃO VIII**

### **Administração Pública**

#### **SUBSECÇÃO I**

Licenças, dispensas e faltas

#### **Artigo 107.º**

Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção

1 — As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção a que se referem os artigos 35.º, 36.º e 38.º do Código do Trabalho não determinam a

perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, designadamente de antiguidade e abono de subsídio de refeição.

2 — O acto de aceitação de nomeação ou posse de um lugar ou cargo que deva ocorrer durante o período de qualquer das licenças referidas no n.º 1 é transferido para o termo da mesma, produzindo todos os efeitos, designadamente antiguidade e retribuição, a partir da data da publicação do respectivo despacho de nomeação.

### **Artigo 108.º**

Efeitos das licenças parental, especial para assistência a filho ou adoptado e especial para assistência a pessoa com deficiência ou com doença crónica

As licenças especiais previstas nos artigos 43.º e 44.º do Código do Trabalho são consideradas para efeitos de aposentação, pensão de sobrevivência e atribuição dos benefícios da Assistência na Doença aos Servidores do Estado (ADSE).

### **Artigo 109.º**

Efeitos das dispensas e faltas

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

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

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

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

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

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

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

## **SUBSECÇÃO II**

### **Regime de trabalho especial na Administração Pública**

#### **Artigo 110.º**

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

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

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

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

4 — Para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

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

5 — Às situações previstas nos números anteriores aplicam-se os n.ºs 2 e 4 do artigo 109.º.

### **Artigo 111.º**

Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

1 — Os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 45.º do Código do Trabalho são regulados pela legislação relativa à duração e horário de trabalho na Administração Pública.

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

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

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

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

### **Artigo 112.º**

Retribuição

1 — Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 35.º, 36.º, 38.º e 41.º, no n.º 3 do artigo 47.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 49.º do Código do Trabalho, o trabalhador abrangido pelo regime de protecção social da função pública mantém o direito à retribuição, incluindo os suplementos de carácter permanente sobre os quais incidam descontos para a Caixa Geral de Aposentações.

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

3 — O gozo das licenças parental e especial previstas no artigo 43.º do Código do Trabalho não confere direito à retribuição ou a subsídio substitutivo, com excepção do disposto no número anterior.

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

5 — As faltas referidas nos artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho conferem direito à retribuição, entrando no cômputo das que podem implicar o desconto da retribuição de exercício.

### **Artigo 113.º**

Subsídio de refeição

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

2 — O direito referido no número anterior mantém-se, ainda, na situação do n.º 2 do artigo anterior.

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

## **CAPÍTULO VII - Trabalho de menores**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 114.º**

Âmbito

1 — O presente capítulo regula:

- a) Os trabalhos leves prestados por menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, a que se refere o n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho;
- b) A formação de menor admitido ao trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 56.º e do artigo 57.º do Código do Trabalho;
- c) Os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho;
- d) Os trabalhos proibidos ou condicionados a menores previstos no n.º 2 do artigo 60.º do Código do Trabalho;
- e) A bolsa para compensação da perda de retribuição, nos termos do n.º 2 do artigo 61.º do Código do Trabalho.

2 — Os artigos 127.º a 136.º aplicam-se à formação de menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional.

### **SECÇÃO II**

#### **Trabalhos leves e trabalhos proibidos ou condicionados a menor**

### **SUBSECÇÃO I**

#### **Trabalhos leves**

### **Artigo 115.º**

Trabalhos leves prestados por menor com idade inferior a 16 anos

1 — Para efeitos do n.º 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, consideram-se trabalhos leves os que consistem em tarefas simples e definidas que não exijam

esforços físicos ou mentais susceptíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

2 — Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do agregado familiar maior de idade.

3 — São proibidos a menor com idade inferior a 16 anos as actividades e os trabalhos a que se referem os artigos 122.º a 126.º.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Actividades, processos e condições de trabalho proibidos a menor**

#### **Artigo 116.º**

Actividades

São proibidas ao menor as seguintes actividades:

- a) Fabrico de auramina;
- b) Abate industrial de animais.

#### **Artigo 117.º**

Agentes físicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ionizantes;
- b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
- c) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel;
- d) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

#### **Artigo 118.º**

Agentes biológicos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

#### **Artigo 119.º**

Agentes, substâncias e preparações químicas

1 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Amianto;
- b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam susceptíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;
- c) Cloropromazina;
- d) Tolueno e xileno;
- e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou pez da hulha.

2 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre

classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

3 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como nocivas (Xn) e qualificadas por uma ou mais das seguintes frases de risco:

- a) «R39 — perigo de efeitos irreversíveis muito graves»;
- b) «R40 — possibilidade de efeitos irreversíveis»;
- c) «R42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- d) «R43 — pode causar sensibilização por contacto com a pele»;
- e) «R45 — pode causar cancro»;
- f) «R46 — pode causar alterações genéticas hereditárias»;
- g) «R48 — riscos de efeitos graves para a saúde em caso de exposição prolongada»;
- h) «R60 — pode comprometer a fertilidade»;
- i) «R61 — risco durante a gravidez, com efeitos adversos na descendência».

4 — São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como irritantes (Xi) e qualificadas por uma ou mais das seguintes frases de risco:

- a) «R12 — extremamente inflamável»;
- b) «R42 — pode causar sensibilização por inalação»;
- c) «R43 — pode causar sensibilização em contacto com a pele».

#### **Artigo 120.º**

Processos

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:

- a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
- b) Fabrico e manipulação de engenhos, artifícios ou objectos que contenham explosivos.

#### **Artigo 121.º**

Condições de trabalho

1 — São proibidas ao menor as actividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:

- a) Com risco de desabamento;
- b) Que impliquem a manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
- c) Que impliquem a utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes, substâncias ou preparações químicos referidos no artigo 119.º;
- d) Que impliquem a condução ou operação de veículos de transporte, tractores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
- e) Que impliquem a libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projecção de jactos de areia;
- f) Que impliquem o vazamento de metais em fusão;



- g) Que impliquem operações de sopro de vidro;
- h) Que sejam realizados em locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
- i) Que sejam realizados no subsolo;
- j) Que sejam realizados em sistemas de drenagem de águas residuais;
- l) Que sejam realizados em pistas de aeroportos;
- m) Que sejam realizados em actividades que decorram em clubes nocturnos e similares;
- n) cuja cadênciã seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.

2 — São proibidas a menor com idade inferior a 16 anos as actividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

### **SUBSECÇÃO III**

#### **Trabalhos condicionados a menores com idade igual ou superior a 16 anos**

##### **Artigo 122.º**

Actividades, processos e condições de trabalho condicionados

1 — Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades, processos e condições de trabalho referidos nos artigos seguintes.

2 — O empregador deve, de modo especial, avaliar a natureza, grau e duração da exposição do menor a actividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco.

##### **Artigo 123.º**

Agentes físicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:

- a) Radiações ultravioletas;
- b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do LEP,d, nos termos do regime relativo à protecção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
- c) Vibrações;
- d) Temperaturas inferiores a 0LC ou superiores a 42LC;
- e) Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

##### **Artigo 124.º**

Agentes biológicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

##### **Artigo 125.º**

Agentes químicos

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

- a) Acetato de etilo;
- b) Ácido úrico e seus compostos;
- c) Álcoois;
- d) Butano;
- e) Cetonas;
- f) Cloronaftalenos;
- g) Enzimas proteolíticos;
- h) Manganês, seus compostos e ligas;
- i) Óxido de ferro;
- j) Propano;
- l) Sesquissulfureto de fósforo;
- m) Sulfato de sódio;
- n) Zinco e seus compostos.

### **Artigo 126.º**

#### Condições de trabalho

Só podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos as actividades sujeitas às seguintes condições de trabalho:

- a) Que impliquem a utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 82/99, de 16 de Março, apresentem riscos específicos;
- b) Que impliquem demolições;
- c) Que impliquem a execução de manobras perigosas;
- d) Que impliquem trabalhos de desmantelamento;
- e) Que impliquem a colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;
- f) Que impliquem a remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares;
- g) Que impliquem a movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;
- h) Que impliquem esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;
- i) Que sejam realizados em silos;
- j) Que sejam realizados em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;
- l) Que sejam realizados em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.

### **SECÇÃO III**

#### **Formação e apoios**

### **Artigo 127.º**

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

1 — O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;

c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmam as habilitações em falta.

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

### **Artigo 128.º**

Caracterização da formação do menor

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

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

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

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

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

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

### **Artigo 129.º**

Trabalho a tempo parcial

A parte do período normal de trabalho reservada à formação prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho é reduzida proporcionalmente quando o menor realizar trabalho a tempo parcial.

### **Artigo 130.º**

Formação prática acompanhada por tutor

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

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

### **Artigo 131.º**

Modalidades de execução da formação

1 — O empregador deve optar por uma das seguintes modalidades de execução da formação:

- a) Formação assegurada pelo próprio empregador;
- b) Formação assegurada pelo IEFP.

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

3 — O empregador e o IEFP podem assegurar a execução da formação pelos seus meios ou através de entidade formadora acreditada, pública ou privada.

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

### **Artigo 132.º**

Execução da formação assegurada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional

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

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

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

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

5 — Se o empregador não assegurar a execução da formação, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 131.º, a duração do contrato de trabalho deve permitir realizar no primeiro quadrimestre um tempo de formação de, no mínimo, duzentas horas, incluindo módulos certificados e capitalizáveis para uma formação qualificante e certificada.

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

### **Artigo 133.º**

Apoios ao empregador

1 — O empregador tem o direito de ser compensado dos custos com a formação do menor mediante:

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

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

2 — O empregador tem, ainda, prioridade:

a) No acesso a apoios públicos para a formação qualificante do menor, quando lhe competir assegurar a sua execução, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 131.º;

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

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

4 — O IEFP concede apoio técnico e financeiro para a realização da formação profissional às entidades que apresentem pedidos de financiamento nos termos do n.º 3 do artigo 132.º, tendo em conta as normas comunitárias e nacionais aplicáveis ao Fundo Social Europeu, mediante acordo entre a entidade formadora e o IEFP, cujo modelo e conteúdo são definidos por este.

### **Artigo 134.º**

Bolsa para compensação da perda de retribuição

1 — A bolsa para compensação da perda de retribuição, prevista no n.º 2 do artigo 61.º do Código do Trabalho, concedida ao menor que se encontre em qualquer das situações referidas no n.º 1 do artigo 127.º passe a trabalhar a tempo parcial, rege-se pelo disposto nos números seguintes.

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

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

4 — O montante mensal da bolsa é determinado em função da retribuição que o menor deixar de auferir e dos seguintes escalões do rendimento mensal do seu agregado familiar:

a) Inferior ou igual a metade do valor da retribuição mínima mensal garantida, 100% da retribuição que o menor deixar de auferir;

b) Superior a metade e inferior ou igual ao valor da retribuição mínima mensal garantida, 85% da retribuição que o menor deixar de auferir;

c) Superior à retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a uma vez e meia esse valor, 70% da retribuição que o menor deixar de auferir;

d) Superior a uma vez e meia a retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a duas vezes e meia esse valor, 60% da retribuição que o menor deixar de auferir;

e) Superior a duas vezes e meia a retribuição mínima mensal garantida e inferior ou igual a cinco vezes esse valor, 50% da retribuição que o menor deixar de auferir;

f) Superior a cinco vezes a retribuição mínima mensal garantida, 40% da retribuição que o menor deixar de auferir.

5 — Em qualquer situação, o montante da bolsa tem por limite o valor da retribuição mínima mensal garantida.

6 — Se o menor sob tutela for tributado autonomamente, o montante mensal da bolsa é determinado em função do respectivo rendimento, sendo os escalões de rendimento referidos no n.º 4 reduzidos a um terço.

7 — A bolsa é paga mensalmente pelo IEFP.

### **Artigo 135.º**

Requerimento para concessão da bolsa

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

- a) Declaração do empregador de que o menor foi admitido para trabalhar a tempo completo e passou a tempo parcial, com indicação da data do início deste regime, bem como das horas semanais de trabalho normal e das retribuições mensais a tempo inteiro e a tempo parcial;
- b) Certificado de matrícula em qualquer modalidade de educação ou formação referida no n.º 1 do artigo 127.º, com indicação da respectiva duração, ou declaração do empregador se a formação for assegurada por este;
- c) Cópia da declaração de rendimentos para efeitos do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares dos progenitores ou adoptantes do menor relativa ao ano anterior;
- d) Indicação dos montantes de prestações sociais compensatórias da perda ou inexistência de rendimentos, concedidas no âmbito dos regimes de protecção social a membros do agregado familiar do menor e relativos ao ano anterior, ou declaração da sua inexistência;
- e) Nas situações em que o menor for tributado autonomamente, nos termos da legislação fiscal, consideram-se os rendimentos próprios e os do respectivo agregado familiar, sendo este o definido na legislação reguladora do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares.

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

3 — Se o menor, no caso de ser tributado autonomamente, ou o agregado familiar a que pertença, for legalmente dispensado de apresentar a declaração relativa aos rendimentos do ano anterior, deve mencionar essa situação no requerimento e declarar os rendimentos desse ano auferidos por si ou pelo agregado familiar, respectivamente.

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

### **Artigo 136.º**

#### **Acompanhamento**

1 — O acompanhamento da aplicação do regime estabelecido nos artigos 127.º a 135.º compete:

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

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

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

## **SECÇÃO IV**

## **Disposição final**

### **Artigo 137.º**

Especialidades do regime de apoios a acções a financiar pelo Fundo Social Europeu

1 — O IEFP, para cumprimento das obrigações decorrentes dos artigos 127.º a 136.º, não está sujeito a limitações à contratação de outras entidades para realizar acções de formação financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE).

2 — O apoio a entidade formadora externa que execute a formação que o IEFP deve assegurar, nos termos do n.º 3 do artigo 131.º e do n.º 4 do artigo 132.º, está sujeito ao regime dos apoios a acções financiadas pelo FSE, nomeadamente nos procedimentos para contratar a prestação de serviço por parte de outras entidades.

3 — A entidade formadora externa, nos casos referidos no número anterior, está sujeita aos deveres dos candidatos a financiamento de acções de formação previstos no regime dos apoios a acções financiadas pelo FSE.

## **CAPÍTULO VIII - Participação de menores em espectáculos e outras actividades**

### **Artigo 138.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 70.º do Código do Trabalho, com a extensão decorrente do n.º 5 do artigo 16.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, relativamente a menor com idade inferior a 16 anos.

### **Artigo 139.º**

Actividades permitidas ou proibidas

1 — O menor pode ter participação em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, designadamente como actor, cantor, dançarino, figurante, músico, modelo ou manequim, incluindo os correspondentes ensaios.

2 — O menor só pode participar em espectáculos circenses desde que tenha pelo menos 12 anos de idade e a sua actividade, incluindo os correspondentes ensaios, decorra sob a vigilância de um dos progenitores, representante legal ou irmão maior.

3 — As situações previstas nos números anteriores não podem envolver qualquer contacto com animais ferozes.

### **Artigo 140.º**

Períodos de actividade

1 — A actividade do menor não pode exceder, consoante a idade deste:

- a) Menos de 3 anos — uma hora por semana ou duas horas por semana a partir de 1 ano de idade;
- b) Entre 3 e 6 anos — duas horas por dia e quatro horas por semana;
- c) Entre 7 e 11 anos — três horas por dia e seis horas por semana;
- d) Entre 12 e 15 anos — quatro horas por dia e oito horas por semana.

- 2 — Durante o período de aulas da escolaridade obrigatória, a actividade do menor não deve coincidir com o respectivo horário, nem de qualquer modo impossibilitar a sua participação em actividades escolares.
- 3 — Durante o período de aulas da escolaridade obrigatória, entre a actividade do menor e a frequência das aulas deve haver um intervalo mínimo de duração de uma hora.
- 4 — A actividade do menor deve ser suspensa pelo menos um dia por semana, coincidindo com dia de descanso durante o período de aulas da escolaridade obrigatória.
- 5 — O menor pode exercer a actividade em metade do período de férias escolares, a qual não pode exceder, consoante a sua idade:
- a) Entre 6 e 11 anos — seis horas por dia e doze horas por semana;
  - b) Entre 12 e 15 anos — sete horas por dia e dezasseis horas por semana.
- 6 — Nas situações referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do n.º 1 e no n.º 5 deve haver uma ou mais pausas de pelo menos trinta minutos cada, de modo que a actividade consecutiva do menor não seja superior a metade do período diário referido naqueles preceitos.
- 7 — O menor só pode exercer a actividade entre as 8 e as 20 horas ou, tendo idade igual ou superior a 7 anos e apenas para participar em espectáculos de natureza cultural ou artística, entre as 8 e as 24 horas.
- 8 — Os n.ºs 1 a 6 não se aplicam a menor que já não esteja obrigado à escolaridade obrigatória.

#### **Artigo 141.º**

##### Autorização

- 1 — A participação do menor em qualquer das actividades referidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 139.º está sujeita a autorização.
- 2 — É competente para a autorização referida no número anterior a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens da área da residência habitual do menor, funcionando em comissão restrita ou, na sua falta, aquela cuja sede estiver mais próxima da referida residência.
- 3 — A autorização caduca no termo da participação do menor na actividade a que respeita.
- 4 — A autorização carece de renovação ao fim de nove meses, sempre que o prazo da participação do menor for superior.

#### **Artigo 142.º**

##### Pedido de autorização

- 1 — O requerimento de autorização deve ser apresentado por escrito pela entidade promotora do espectáculo ou da actividade e conter os seguintes elementos:
- a) Identificação e data do nascimento do menor;
  - b) Estabelecimento de ensino frequentado pelo menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória;
  - c) Indicação do espectáculo ou actividade e local onde se realiza;
  - d) Tipo e duração da participação do menor, que pode ser para uma ou várias actuações, um prazo certo, uma temporada ou o período em que o espectáculo permaneça em cartaz;
  - e) Número de horas de actividade do menor em dias de ensaio ou actuação, bem como por semana;
  - f) Identificação da pessoa que exerce a vigilância do menor, no caso de espectáculo circense.



2 — O requerimento deve ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada à natureza e intensidade da sua participação, emitido por médico do trabalho, depois de ouvido o médico assistente do menor;
- b) Declaração do horário escolar e informação sobre o aproveitamento escolar do menor, se este estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, emitidas pelo estabelecimento de ensino;
- c) Autorização dos representantes legais do menor, que deve mencionar os elementos referidos nas alíneas c), d), e) e, sendo caso disso, na alínea f) do número anterior;
- d) Parecer do sindicato e da associação de empregadores envolvidos sobre a compatibilidade entre a participação e a educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor ou, na falta de resposta daqueles, prova de que foi solicitada com uma antecedência de 10 dias úteis relativamente à apresentação do requerimento;
- e) A apreciação da entidade promotora relativamente a eventual parecer desfavorável do sindicato ou da associação de empregadores.

3 — São competentes para dar parecer sobre o pedido:

- a) O sindicato representativo da actividade a exercer pelo menor, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão;
- b) A associação de empregadores em que a entidade promotora esteja inscrita ou, na sua falta, que tenha celebrado uma convenção colectiva que abranja a actividade promovida pela requerente e que tenha sido objecto de regulamento de extensão;
- c) Se mais de um sindicato ou associação de empregadores satisfizerem as condições referidas nas alíneas anteriores, qualquer um a quem o parecer seja solicitado.

### **Artigo 143.º**

Decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens

1 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens autoriza a participação do menor se a actividade, o tipo de participação e o número de horas por dia e por semana respeitarem o disposto nos artigos anteriores e não prejudicarem a educação, saúde, segurança e desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.

2 — A Comissão pode, ouvindo o requerente e os representantes legais do menor, autorizar a participação com o encargo de que esta decorra sob a vigilância de um dos representantes legais ou pessoa maior indicada por estes.

3 — A decisão deve ser proferida no prazo de 20 dias.

4 — Considera-se indeferido o requerimento que não seja decidido no prazo referido no número anterior, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

5 — Considera-se deferido o requerimento que não seja decidido no prazo referido no n.º 3, se os elementos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 2 do artigo 142.º contiverem informações favoráveis à participação do menor na actividade a que respeita ou se este já não estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória.

6 — A autorização deve identificar a entidade promotora e mencionar os elementos referidos no n.º 1 do artigo 142.º.

7 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens comunica a autorização e o prazo de validade da mesma ao requerente, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

8 — Aplica-se à renovação da autorização o previsto nos números anteriores.

#### **Artigo 144.º**

Celebração e regime do contrato

1 — O contrato que titula a participação do menor em espectáculo ou outra actividade referida nos n.ºs 1 e 2 do artigo 139.º é celebrado pelos seus representantes legais, por escrito e em dois exemplares, devendo indicar o espectáculo ou actividade, acção a realizar e duração da participação do menor, o número de horas a prestar por dia e por semana, a retribuição e a pessoa que exerce a vigilância do menor, nos casos previstos nos n.ºs 2 dos artigos 139.º e 143.º.

2 — O exemplar do contrato que ficar na posse da entidade promotora deve ter anexas cópias da decisão da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens, do certificado de que o menor tem capacidade física e psíquica adequada e da declaração comprovativa do horário escolar se o menor estiver obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, bem como de alterações do horário que ocorram durante a validade da autorização.

3 — A entidade promotora deve apresentar cópia do contrato, acompanhada dos anexos a que se refere o número anterior, à Inspeção-Geral do Trabalho, bem como ao estabelecimento de ensino do menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, antes do início da actividade deste.

#### **Artigo 145.º**

Alteração do horário ou do aproveitamento escolar de menor

1 — Em caso de alteração de horário, o estabelecimento de ensino deve comunicar de imediato tal facto à entidade promotora, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens e aos representantes legais do menor.

2 — Na situação referida no número anterior, a entidade promotora deve comunicar ao estabelecimento escolar e à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens as alterações do horário da prestação da actividade do menor necessárias para respeitar o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 140.º, sem as quais este não pode prosseguir a respectiva actividade.

3 — No caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, o estabelecimento de ensino deve comunicar à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens qualquer relevante diminuição do aproveitamento escolar do menor durante o prazo de validade da autorização ou relevante afectação do comportamento do menor.

4 — Sempre que a alteração do horário escolar tornar este incompatível com a actividade exercida pelo menor ou esta tiver como consequência uma relevante diminuição do aproveitamento escolar com prejuízo para a sua educação ou uma relevante afectação do seu comportamento, a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens deve, sempre que considere viável, apresentar à entidade promotora, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino, uma alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita, adequada a corrigir a situação existente.

5 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens revoga a autorização sempre que a alteração prevista no número anterior não for cumprida ou considere inviável que qualquer alteração das condições de participação do menor na actividade a que respeita seja adequada a corrigir a situação existente.

6 — A Comissão de Protecção de Crianças e Jovens notifica a revogação da autorização à entidade promotora, à Inspeção-Geral do Trabalho, aos representantes legais do menor e, no caso de menor obrigado à frequência da escolaridade obrigatória, ao estabelecimento de ensino.

7 — A revogação prevista no n.º 5 produz efeitos 30 dias após a notificação do acto, salvo se existirem riscos graves para o menor, competindo, neste caso, à Comissão de Protecção de Crianças e Jovens a fixação da data de produção de efeitos.

#### **Artigo 146.º**

Suprimento judicial

1 — Se a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens não autorizar a participação ou revogar autorização anterior, os representantes legais do menor podem requerer ao tribunal de família e menores que autorize a participação ou mantenha a autorização anterior, mantendo-se, até ao trânsito em julgado, a deliberação da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

2 — Ao processo referido no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime do processo judicial de promoção e protecção previsto no diploma que regula a Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

### **CAPÍTULO IX - Trabalhador-estudante**

#### **Artigo 147.º**

Âmbito

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

2 — Os artigos 79.º a 85.º do Código do Trabalho e o presente capítulo aplicam-se à relação jurídica de emprego público que confira ou não a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

#### **Artigo 148.º**

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

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

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

a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo da respectiva inscrição na segurança social ou que se encontra numa das situações previstas no artigo 17.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade

ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

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

### **Artigo 149.º**

Dispensa de trabalho

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

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

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas — dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas — dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas — dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas semanais.

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

### **Artigo 150.º**

Trabalho suplementar e adaptabilidade

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

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

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

### **Artigo 151.º**

Prestação de provas de avaliação

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

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

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

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

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

### **Artigo 152.º**

Férias e licenças

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

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

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

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

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

### **Artigo 153.º**

Cessação de direitos

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

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

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

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

### **Artigo 154.º**

Excesso de candidatos à frequência de cursos

1 — Sempre que a pretensão formulada pelo trabalhador-estudante no sentido de lhe ser aplicado o disposto no artigo 80.º do Código do Trabalho e no artigo 149.º se revele, manifesta e comprovadamente, comprometedora do normal funcionamento da empresa, fixa-se, por acordo entre o empregador, trabalhador

interessado e comissão de trabalhadores ou, na sua falta, comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, as condições em que é decidida a pretensão apresentada.

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

### **Artigo 155.º**

Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino

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

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

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

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

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

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

### **Artigo 156.º**

Cumulação de regimes

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

## **CAPÍTULO X - Trabalhadores estrangeiros e apátridas**

### **Artigo 157.º**

Âmbito

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

### **Artigo 158.º**

Formalidades

1 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 88.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis para a celebração do contrato a termo previstas no Código do Trabalho, as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.

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

3 — O contrato de trabalho deve ser elaborado em triplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.

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

### **Artigo 159.º**

Comunicação da celebração e da cessação

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

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

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

4 — O disposto nos números anteriores 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.

## **CAPÍTULO XI - Formação profissional**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 160.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 126.º do Código do Trabalho.

### **SECÇÃO II**

#### **Formação a cargo do empregador**

### **SUBSECÇÃO I**

#### **Qualificação inicial dos jovens**

### **Artigo 161.º**

## Qualificação inicial dos jovens

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

2 — A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada nos artigos 127.º a 136.º.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Formação contínua dos trabalhadores**

#### **Artigo 162.º**

Direito individual à formação

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

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

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

#### **Artigo 163.º**

Mínimo de horas anuais de formação

1 — O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais acções de formação.

2 — A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

#### **Artigo 164.º**

Conteúdo da formação

1 — A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

2 — 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.

#### **Artigo 165.º**

Plano de formação

1 — O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.

2 — O plano de formação deve especificar, nomeadamente, os objectivos, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o local e horário de realização das acções.

3 — Os elementos referidos no número anterior, que o plano de formação não possa desde logo especificar, devem ser comunicados aos trabalhadores interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, logo que possível.



4 — O disposto nos números anteriores não se aplica às microempresas.

#### **Artigo 166.º**

Relatório anual da formação contínua

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

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

#### **Artigo 167.º**

Informação e consulta

1 — O empregador deve dar conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

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

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

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

#### **Artigo 168.º**

Crédito de horas para formação contínua

1 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até ao máximo de três anos, do número de horas anuais de formação.

3 — Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

5 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

#### **Artigo 169.º**

Cessaçãõ da relação de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

### **SUBSECÇÃO III**

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

##### **Artigo 170.º**

Envio e arquivo do relatório da formação contínua

1 — O relatório anual da formação contínua deve ser apresentado à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano.

2 — O relatório referido no número anterior pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve apresentar o relatório anual da formação profissional por meio informático.

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

5 — O modelo de preenchimento manual do relatório anual da formação contínua é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

6 — O empregador deve manter um exemplar do relatório previsto no número anterior durante cinco anos.

## **CAPÍTULO XII - Taxa social única**

##### **Artigo 171.º**

Âmbito

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

##### **Artigo 172.º**

Taxa social única

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

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

##### **Artigo 173.º**

Determinação do número de trabalhadores

A percentagem de trabalhadores contratados a termo revista no artigo anterior é calculada com base nos números médios do total de trabalhadores contratados a termo certo e do total de trabalhadores da empresa, relativos ao mês precedente.

##### **Artigo 174.º**

Compensação do aumento da taxa social única

1 — No caso de trabalhador contratado a termo certo cujo contrato passe a sem termo, o empregador tem direito a compensar o aumento da parcela da taxa social única com uma redução, relativamente a esse trabalhador, igual em percentagem e período do aumento ocorrido nos termos do artigo 172.º.

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

### **CAPÍTULO XIII - Períodos de funcionamento**

#### **Artigo 175.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 171.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 176.º**

Período de laboração

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

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

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

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

- a) Parecer da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer;
- b) Projecto de mapa de horário de trabalho a aplicar;
- c) Comprovativo do licenciamento da actividade da empresa;
- d) Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada perante a administração tributária e a segurança social.

### **CAPÍTULO XIV - Alteração do horário de trabalho**

#### **Artigo 177.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 173.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 178.º**

Comunicação da alteração dos horários de trabalho

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

## **CAPÍTULO XV - Mapas de horário de trabalho**

### **Artigo 179.º**

Âmbito

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

### **Artigo 180.º**

Mapa de horário de trabalho

1 — Do mapa de horário de trabalho deve constar:

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

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

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

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

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

### **Artigo 181.º**

Afixação e envio do mapa de horário de trabalho

1 — O empregador procede à afixação nos locais de trabalho do mapa de horário de trabalho.

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

3 — Na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho, nomeadamente através de correio electrónico.

#### **Artigo 182.º**

Alteração do mapa de horário de trabalho

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

### **CAPÍTULO XVI - Condições ou garantias da prestação do trabalho nocturno**

#### **Artigo 183.º**

Âmbito

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

#### **Artigo 184.º**

Actividades

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

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

#### **Artigo 185.º**

Avaliação de riscos

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

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

#### **Artigo 186.º**

Consulta

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

## **CAPÍTULO XVII - Registo do trabalho suplementar**

### **Artigo 187.º**

Âmbito

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

### **Artigo 188.º**

Registo

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

2 — O registo de trabalho suplementar deve conter os elementos e ser efectuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

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

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

### **Artigo 189.º**

Actividade realizada no exterior da empresa

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

2 — A empresa deve possuir, devidamente visado, o registo de trabalho suplementar no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

## **CAPÍTULO XVIII - Fiscalização de doenças durante as férias**

### **SECÇÃO I**

Âmbito

### **Artigo 190.º**

Âmbito

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

### **SECÇÃO II**

**Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social**

### **Artigo 191.º**

Requerimento

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

2 — O empregador deve, na mesma data, informar o trabalhador do requerimento referido no número anterior.

### **Artigo 192.º**

Designação de médico

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

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

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

## **SECÇÃO III**

### **Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador**

### **Artigo 193.º**

Designação de médico

1 — O empregador pode designar um médico para efectuar a verificação da situação de doença do trabalhador:

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

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

## **SECÇÃO IV**

### **Reavaliação da situação de doença**

### **Artigo 194.º**

Comissão de reavaliação

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

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

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

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

### **Artigo 195.º**

Requerimento

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

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

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

### **Artigo 196.º**

Procedimento

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

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

## **SECÇÃO V**

### **Disposições comuns**

### **Artigo 197.º**

Impossibilidade de comparência ao exame médico

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

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

### **Artigo 198.º**

Comunicação do resultado da verificação

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

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



**Artigo 199.º**  
Comunicações

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

**Artigo 200.º**  
Eficácia do resultado da verificação da situação de doença  
O empregador não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efectuada nos termos dos artigos 192.º ou 193.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.

**SECÇÃO VI**  
**Taxas**

**Artigo 201.º**  
Taxas

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

**CAPÍTULO XIX - Faltas para assistência à família**

**Artigo 202.º**  
Âmbito

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

**Artigo 203.º**  
Faltas para assistência a membros do agregado familiar

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

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

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

4 — Para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

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

**Artigo 204.º**  
Efeitos

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

## **CAPÍTULO XX - Fiscalização de doença**

### **Artigo 205.º**

Âmbito

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

### **Artigo 206.º**

Regime

- 1 — Aplica-se ao presente capítulo o regime previsto nos artigos 191.º a 201.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 — A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

## **CAPÍTULO XXI - Retribuição mínima mensal garantida**

### **Artigo 207.º**

Âmbito

- 1 — A retribuição mínima mensal garantida aos trabalhadores, prevista no artigo 266.º do Código do Trabalho, está sujeita às disposições seguintes.
- 2 — A retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídios, prémios, gratificações ou outras prestações de atribuição accidental ou por períodos superiores ao mês, com excepção das:
  - a) Comissões sobre vendas e outros prémios de produção;
  - b) Gratificações que, nos termos do n.º 2 do artigo 261.º do Código do Trabalho, constituam retribuição.
- 3 — No montante da retribuição mínima mensal garantida é incluído o valor de prestações em espécie, nomeadamente a alimentação e o alojamento cuja atribuição seja devida ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho normal.
- 4 — O valor das prestações em espécie é calculado segundo os preços correntes na região, não podendo, no entanto, ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida ou do determinado por aplicação das percentagens de redução a que se refere o n.º 6:
  - a) 35% para a alimentação completa;
  - b) 15% para a alimentação constituída por uma só refeição principal;
  - c) 12% para o alojamento do trabalhador;
  - d) 10 por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;
  - e) 50% para o total das prestações em espécie.

5 — O valor mencionado na alínea *d*) do número anterior é actualizado, sempre que se verifique a revisão do montante da retribuição mínima mensal garantida, por aplicação do coeficiente de actualização das rendas de habitação.

6 — O valor da retribuição mínima mensal garantida sofre as reduções constantes do artigo 209.º relativamente à qualificante profissional do trabalhador e à sua aptidão para o trabalho.

### **Artigo 208.º**

Retribuição mínima horária garantida

1 — Para determinação da retribuição mínima mensal garantida devida nas situações de trabalho em regime de tempo parcial ou com pagamento à quinzena, semana ou dia, utiliza-se a regra de cálculo do valor da retribuição horária estabelecida no artigo 264.º do Código do Trabalho, sendo *Rm* o valor da retribuição mínima mensal garantida.

2 — Sempre que o período normal de trabalho for de duração variável, atende-se ao seu valor médio anual.

### **Artigo 209.º**

Reduções relacionadas com o trabalhador

1 — A retribuição mínima mensal garantida é objecto das seguintes reduções relativas ao trabalhador:

- a*) Praticantes, aprendizes e estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada — 20%;
- b*) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida — redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para o desempenho da actividade contratada, se aquela diferença for superior a 10%, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50%.

2 — A redução prevista na alínea *a*) do número anterior não é aplicável por período superior a um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação.

3 — O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

4 — A certificação do coeficiente de capacidade efectiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo IEFP ou pelos serviços de saúde.

### **Artigo 210.º**

Actualização da retribuição mínima mensal garantida

Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 266.º do Código do Trabalho, a actualização da retribuição mínima mensal garantida tem em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

## **CAPÍTULO XXII - Segurança, higiene e saúde no trabalho**

### **SECÇÃO I Âmbito**

## **Artigo 211.º**

Âmbito

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

## **SECÇÃO II**

### **Disposições gerais**

## **Artigo 212.º**

Trabalhador por conta própria

Os artigos 272.º a 278.º do Código do Trabalho, bem como o disposto no presente capítulo, são aplicáveis, com as necessárias adaptações, ao trabalhador por conta própria.

## **Artigo 213.º**

Conceitos

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

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

2 — Consideram-se de risco elevado:

- a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
- b) Actividades de indústrias extractivas;
- c) Trabalho hiperbárico;
- d) Actividades que envolvam a utilização ou armazenagem de quantidades significativas de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves;
- e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
- f) Actividades de indústria siderúrgica e construção naval;
- g) Actividades que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão;
- h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos;
- i) Actividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
- j) Actividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- l) Actividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
- m) Trabalhos que envolvam risco de silicose.

### **Artigo 214.º**

Consulta e participação

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

### **Artigo 215.º**

Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

### **Artigo 216.º**

Formação dos representantes dos trabalhadores

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

### **Artigo 217.º**

Formação dos trabalhadores

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

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

## **SECÇÃO III**

### **Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

### **Artigo 218.º**

Âmbito

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

2 — A presente secção não se aplica aos sectores da marinha de comércio e das pescas, com excepção da de companhia, que são objecto de regulamentação específica.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Organização dos serviços**

#### **DIVISÃO I**

##### **Disposições gerais**

##### **Artigo 219.º**

Modalidades

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

- a) Serviços internos;
- b) Serviços inter empresas;
- c) Serviços externos.

2 — Se na empresa ou estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as actividades integradas no funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, por parte de serviços internos, ou estando em causa, nos termos do artigo 225.º, as actividades de segurança e higiene por parte de trabalhadores designados ou do próprio empregador, este deve utilizar serviços inter empresas ou serviços externos ou, ainda, técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte daquelas actividades.

3 — O empregador pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.

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

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

6 — A utilização de serviços inter empresas ou de serviços externos não isenta o empregador das responsabilidades que lhe são atribuídas pela demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

##### **Artigo 220.º**

Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

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

##### **Artigo 221.º**

Serviço Nacional de Saúde

1 — A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde nos seguintes casos:

- a) Trabalhador independente;
- b) Trabalhador agrícola sazonal e a termo;
- c) Aprendiz ao serviço de arteção;
- d) Trabalhador do serviço doméstico;
- e) Pesca de companhia;
- f) Trabalhador de estabelecimento referido no n.º 1 do artigo 225.º.

2 — O empregador e o trabalhador independente devem fazer prova da situação prevista no número anterior que confira direito à assistência através de instituições e serviços integrados no Serviço Nacional de Saúde, bem como pagar os respectivos encargos.

### **Artigo 222.º**

Representante do empregador

Se a empresa ou estabelecimento adoptar serviço inter empresas ou serviço externo, o empregador deve designar, em cada estabelecimento, um trabalhador com formação adequada que o represente para acompanhar e coadjuvar a adequada execução das actividades de prevenção.

### **Artigo 223.º**

Formação adequada

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

## **DIVISÃO II**

### **Serviços internos**

#### **Artigo 224.º**

Serviços internos

- 1 — Os serviços internos são criados pelo empregador e abrangem exclusivamente os trabalhadores que prestam serviço na empresa.
- 2 — Os serviços internos fazem parte da estrutura da empresa e dependem do empregador.
- 3 — A empresa ou estabelecimento que desenvolva actividades de risco elevado, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores, deve ter serviços internos.
- 4 — A empresa com, pelo menos, 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou no conjunto dos estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão, qualquer que seja a actividade desenvolvida, deve ter serviços internos.

#### **Artigo 225.º**

Actividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado

- 1 — Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão, que empregue no máximo 10 trabalhadores e cuja actividade não seja de risco elevado, as actividades de segurança e higiene no trabalho podem ser exercidas directamente pelo próprio empregador, se tiver formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.

2 — Nas situações referidas no número anterior, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança e higiene no trabalho que tenham formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.

3 — À formação adequada referida nos números anteriores aplica-se o disposto no artigo 223.º.

4 — O exercício das actividades previsto nos n.ºs 1 e 2 depende de autorização concedida pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

6 — A autorização referida no n.º 4 é revogada se a empresa, estabelecimento ou conjunto dos estabelecimentos apresentar, por mais de uma vez num período de cinco anos, taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho superiores à média do respectivo sector.

7 — No caso referido no número anterior, o empregador deve adoptar outra modalidade de organização dos serviços de segurança e higiene no trabalho no prazo de três meses.

### **Artigo 226.º**

Dispensa de serviços internos

1 — A empresa com, pelo menos, 400 trabalhadores no mesmo estabelecimento ou no conjunto dos estabelecimentos distanciados até 50 km a partir do de maior dimensão, que não exerça actividades de risco elevado, pode utilizar serviços inter empresas ou serviços externos, mediante autorização do organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, desde que:

- a) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respectivo sector;
- b) O empregador não tenha sido punido por infracções muito graves respeitantes à violação de legislação de segurança, higiene e saúde no trabalho, praticadas no mesmo estabelecimento, nos dois últimos anos;
- c) Se verifique, através de vistoria, que respeita os valores limite de exposição a substâncias ou factores de risco.

2 — O requerimento de autorização deve ser acompanhado de parecer dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

3 — A autorização referida no n.º 1 é revogada se a empresa ou estabelecimento apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho superiores à média do respectivo sector, em dois anos consecutivos.

4 — Se a autorização referida no n.º 1 for revogada, a empresa ou estabelecimento deve adoptar serviços internos no prazo de seis meses.

### **Artigo 227.º**

Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos dos artigos anteriores, as taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho médias do sector são as apuradas pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, correspondentes às empresas obrigadas a elaborar balanços sociais, e respeitantes aos últimos anos com apuramentos disponíveis.

## **DIVISÃO III**

### **Serviços inter empresas**



## **Artigo 228.º**

Serviços inter empresas

1 — Os serviços inter empresas são criados por várias empresas ou estabelecimentos para utilização comum dos respectivos trabalhadores.

2 — O acordo que institua os serviços inter empresas deve ser celebrado por escrito e aprovado pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

## **DIVISÃO IV**

### **Serviços externos**

## **Artigo 229.º**

Serviços externos

1 — Consideram-se serviços externos os contratados pelo empregador a outras entidades.

2 — Os serviços externos têm as seguintes modalidades:

a) Associativos — prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos;

b) Cooperativos — prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, exclusivamente, a actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) Privados — prestados por sociedades de cujo pacto social conste o exercício de actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou por pessoa individual com habilitação e formação legais adequadas;

d) Convencionados — prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.

3 — O empregador pode adoptar um modo de organização dos serviços externos diferente das modalidades previstas no número anterior, desde que seja previamente autorizado, nos termos dos artigos 230.º a 237.º.

4 — O contrato entre o empregador e a entidade que assegura a prestação de serviços externos deve ser celebrado por escrito.

## **DIVISÃO V**

### **Autorização de serviços externos**

## **Artigo 230.º**

Autorização

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

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

3 — A autorização depende da satisfação dos seguintes requisitos:

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

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

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

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

### **Artigo 231.º**

Requerimento de autorização de serviços externos

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

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

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

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

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

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

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

### **Artigo 232.º**

Instrução e vistoria

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

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

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

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

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

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

*a)* A Direcção-Geral da Saúde e a Inspeção-Geral do Trabalho, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*b)* A Direcção-Geral da Saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, em matéria de equipamentos de trabalho na sede e nos respectivos estabelecimentos e de equipamentos para avaliar as condições de saúde no trabalho;

*c)* O organismo que assegura a direcção da instrução, no que respeita a condições de funcionamento do serviço na área da segurança e higiene no trabalho, em matéria de equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos respectivos estabelecimentos, de utensílios e equipamentos para a avaliação da segurança e higiene no trabalho e de equipamentos de protecção individual.

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

### **Artigo 233.º**

#### Elementos de apreciação

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

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

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

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

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

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

- a) Características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta os riscos potenciais dos sectores de actividade para que se pretende autorização;
- b) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.

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

### **Artigo 234.º**

#### Alteração da autorização

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

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

### **Artigo 235.º**

#### Audiência do interessado

1 — Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, o organismo que assegura a direcção da instrução

deve informá-lo, sendo caso disso, na audiência do interessado, da possibilidade de reduzir o pedido no que respeita a áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho e a sectores de actividade potencialmente abrangidos.

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

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

### **Artigo 236.º**

Pagamento de taxas

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

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

### **Artigo 237.º**

Decisão

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

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

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

## **DIVISÃO VI**

### **Qualificação dos restantes serviços**

### **Artigo 238.º**

Qualificação

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

## **SUBSECÇÃO III**

### **Funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

## **DIVISÃO I**

### **Princípios gerais**

### **Artigo 239.º**

Objectivos

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

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

### **Artigo 240.º**

Actividades principais

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

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

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

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

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

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

## **DIVISÃO II**

### **Segurança e higiene no trabalho**

#### **Artigo 241.º**

Actividades técnicas

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

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

#### **Artigo 242.º**

Garantia mínima de funcionamento

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

2 — A afectação dos técnicos às actividades de segurança e higiene no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial — até 50 trabalhadores, 1 técnico, e, acima de 50, 2 técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior;

b) Nos restantes estabelecimentos — até 50 trabalhadores, 1 técnico, e, acima de 50 trabalhadores, 2 técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.

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

#### **Artigo 243.º**

Informação técnica

1 — O empregador deve fornecer aos serviços de segurança e higiene no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

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

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

## **DIVISÃO III**

## **Saúde no trabalho**

### **Artigo 244.º**

Vigilância da saúde

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

### **Artigo 245.º**

Exames de saúde

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

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

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

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

4 — O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.

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

### **Artigo 246.º**

Enfermeiro

Em grande empresa, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.

### **Artigo 247.º**

Ficha clínica

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

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

3 — O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa, a pedido deste, cópia da ficha clínica.

### **Artigo 248.º**

Ficha de aptidão



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

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

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

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

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

### **Artigo 249.º**

Informação técnica

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

### **Artigo 250.º**

Garantia mínima de funcionamento

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

2 — O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores desenvolvendo para este efeito a actividade no estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Em estabelecimento industrial, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.

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

## **DIVISÃO IV**

### **Acompanhamento e auditoria dos serviços externos**

#### **Artigo 251.º**

Acompanhamento

Os serviços externos, com excepção dos serviços convencionados, devem comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou cessação do seu funcionamento, bem como quaisquer alterações que afectem a natureza jurídica e objecto social, localização da sede ou dos seus estabelecimentos, bem como os requisitos referidos no n.º 3 do artigo 230.º, designadamente as que se reportem a:

a) Diminuição do número ou da qualificação dos técnicos;

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

### **Artigo 252.º**

#### Auditoria

- 1 — A capacidade dos serviços externos autorizados é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 3 do artigo 230.º, concretizados nos termos dos n.ºs 2, 3, 4 e 5 do artigo 233.º.
- 2 — A auditoria é realizada pelos serviços a seguir referidos, por sua iniciativa ou, sendo caso disso, na sequência das comunicações referidas no artigo anterior:

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

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

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

## **SUBSECÇÃO IV**

### **Informação e consulta e deveres dos trabalhadores**

#### **Artigo 253.º**

##### Informação e consulta

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

- a) Do recurso a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- b) Da designação dos trabalhadores responsáveis pelas actividades de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;
- c) Da designação do representante do empregador que acompanha a actividade do serviço inter empresas ou do serviço externo;

- d) Da designação dos trabalhadores que prestam actividades de segurança e higiene no trabalho;
- e) Do recurso a serviços inter empresas ou a serviços externos.

#### **Artigo 254.º**

##### Consulta

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

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

#### **Artigo 255.º**

##### Deveres dos trabalhadores

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

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

2 — Os trabalhadores com funções de direcção e os quadros técnicos devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

### **SUBSECÇÃO V**

#### **Disposições finais**

#### **Artigo 256.º**

##### Médico do trabalho

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

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

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

#### **Artigo 257.º**

##### Comunicação à Inspecção-Geral do Trabalho

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

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

### **Artigo 258.º**

#### Notificações

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

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

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

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

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

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

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

### **Artigo 259.º**

#### Relatório de actividades

1 — O empregador deve elaborar, para cada um dos estabelecimentos, um relatório anual da actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

3 — O relatório deve ser apresentado, no mês de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, ao delegado concelhio de saúde e ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho da área da localização do estabelecimento ou, se este mudar de localização durante o ano a que o relatório respeita, da área da sede do empregador.

4 — Se o empregador tiver mais de 10 trabalhadores, o relatório deve ser apresentado por meio informático.

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

6 — Os elementos auxiliares necessários ao preenchimento do relatório são fornecidos pelo Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.

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

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

### **Artigo 260.º**

#### Documentação

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

### **Artigo 261.º**

#### Encargos

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

### **Artigo 262.º**

#### Taxas

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

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

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

### **Artigo 263.º**

#### Produto das taxas

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

- a) 70% para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e 30% para a Direcção-Geral da Saúde, no caso de vistoria ou apreciação de requerimento para

autorização ou alteração desta, referente a serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou saúde no trabalho;

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

## **SECÇÃO IV**

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

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposição geral**

##### **Artigo 264.º**

Âmbito

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

#### **SUBSECÇÃO II**

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

##### **Artigo 265.º**

Capacidade eleitoral

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

##### **Artigo 266.º**

Promoção da eleição

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

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

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

##### **Artigo 267.º**

Publicidade

Após a recepção da comunicação prevista no artigo anterior:

a) Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral procedem de imediato à publicação da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

b) O empregador deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e estabelecimento, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **Artigo 268.º**

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

- a) Um presidente: trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- b) Um secretário: trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
- c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;
- d) Um representante de cada lista.

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

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

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

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

### **Artigo 269.º**

Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e estabelecimento, o qual não pode ser inferior a cinco nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.

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

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

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

### **Artigo 270.º**

Caderno eleitoral

1 — O empregador deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da comunicação que identifica o presidente e o

secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento, à data da marcação do acto eleitoral.

### **Artigo 271.º**

Reclamações

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

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

### **Artigo 272.º**

Listas

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

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

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

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

5 — As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, na empresa e estabelecimento.

### **Artigo 273.º**

Boletins de voto e urnas

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

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

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

### **Artigo 274.º**

Secções de voto

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

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

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

### **Artigo 275.º**

Acto eleitoral



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

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

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

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

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

6 — Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o acto eleitoral realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

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

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

#### **Artigo 276.º**

Apuramento do acto eleitoral

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

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

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

#### **Artigo 277.º**

Acta

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

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

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

#### **Artigo 278.º**

Publicidade do resultado da eleição

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

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

#### **Artigo 279.º**

Início de actividades

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

### **SUBSECÇÃO III**

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

##### **Artigo 280.º**

Crédito de horas

1 — Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.

3 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho deve avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

##### **Artigo 281.º**

Faltas

1 — As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

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

##### **Artigo 282.º**

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 — A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

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

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

4 — As acções de impugnação judicial do despedimento de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.

5 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 439.º do Código do Trabalho ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

### **Artigo 283.º**

Protecção em caso de transferência

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

## **SUBSECÇÃO IV** **Direitos**

### **Artigo 284.o**

Apoio aos representantes dos trabalhadores

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

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

### **Artigo 285.º**

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

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

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

### **Artigo 286.º**

Exercício abusivo

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

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

## **SUBSECÇÃO V** **Dever de reserva e confidencialidade**

### **Artigo 287.º**

Informações confidenciais

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho 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.

3 — A violação do dever de sigilo estabelecido nos números anteriores dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

#### **Artigo 288.º**

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 289.º**

Justificação e controlo judicial

1 — Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informação ou a não realização de consultas ao abrigo do disposto no artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com 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 pelos representantes dos trabalhadores, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

### **CAPÍTULO XXIII - Balanço social relativamente aos trabalhadores em situação de cedência ocasional**

#### **Artigo 290.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 5 do artigo 327.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 291.º**

Balanço social

Os trabalhadores cedidos ocasionalmente são incluídos no balanço social da empresa cedente, devendo a informação ser autonomizada nos termos da portaria que regula esta matéria.

### **CAPÍTULO XXIV - Redução da actividade e suspensão do contrato**

#### **SECÇÃO I**

**Âmbito**

#### **Artigo 292.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 332.º do Código do Trabalho.

#### **SECÇÃO II**

**Compensação retributiva**

### **Artigo 293.º**

Redução do período normal de trabalho

1 — A retribuição do trabalhador durante a redução do período normal de trabalho, nas situações previstas no artigo 343.º do Código do Trabalho, é calculada proporcionalmente por aplicação da fórmula fixada no artigo 264.º do mesmo diploma.

2 — Se a retribuição determinada nos termos do número anterior for inferior a dois terços da retribuição normal ilíquida ou à retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador tem direito ao montante mais elevado, sendo-lhe devida uma compensação retributiva de valor igual à diferença.

### **Artigo 294.º**

Subsídio de férias

Ao trabalhador em situação de redução do período normal de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho é devido, pelo empregador, subsídio de férias de montante igual ao que teria direito em regime de prestação normal de trabalho.

### **Artigo 295.º**

Subsídio de Natal

O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal por inteiro, sendo este pago em montante correspondente a 50% da compensação salarial pela segurança social e o restante pelo empregador.

## **SECÇÃO III**

### **Encerramento temporário**

### **Artigo 296.º**

Procedimento

1 — O encerramento temporário da empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador, sem que este tenha iniciado um procedimento com vista ao despedimento colectivo, por extinção de postos de trabalho, à redução temporária do período normal de trabalho ou à suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador nos termos do Código do Trabalho rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se que há encerramento temporário da empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a empresa ou estabelecimento deixar de exercer a sua actividade, bem como se houver interdição de acesso aos locais de trabalho ou recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação da empresa ou estabelecimento.

3 — O empregador deve informar os trabalhadores e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa, com uma antecedência não inferior a 15 dias, da fundamentação, duração previsível e consequências do encerramento temporário da empresa ou estabelecimento, bem como prestar garantia nos termos dos números seguintes.

4 — O empregador deve prestar garantia das retribuições em mora, se existirem, das retribuições referentes ao período de encerramento temporário da empresa ou estabelecimento e dos valores correspondentes à compensação por

despedimento colectivo, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo encerramento.

5 — Decorridos 15 dias após o não pagamento da retribuição, a garantia deve obrigatoriamente ser utilizada.

6 — A garantia deve ser reconstituída no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia em que for utilizada.

7 — O empregador não está adstrito ao cumprimento da obrigação de prestar a garantia prevista na parte final do n.º 4, sempre que dois terços dos trabalhadores da empresa tenham manifestado a sua concordância escrita e expressa.

8 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente em caso de aumento da duração do encerramento temporário da empresa ou estabelecimento.

### **Artigo 297.º**

Inibição de prática de certos actos

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador, este não pode:

- a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros e amortizar quotas sob qualquer forma;
- b) Remunerar os membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
- c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias aos membros dos corpos sociais;
- d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio oponível aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir o reinício da actividade da empresa;
- e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio proporcional do montante disponível;
- f) Efectuar quaisquer liberalidades, seja a que título for;
- g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;
- h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
- i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fins alheios à actividade da empresa.

2 — A proibição constante das alíneas d), e), f) e g) do número anterior cessa com a concordância escrita e expressa de dois terços dos trabalhadores da empresa.

### **Artigo 298.º**

Actos de disposição

1 — Os actos de disposição do património da empresa a título gratuito realizados em situação de encerramento temporário da empresa ou estabelecimento são anuláveis por iniciativa de qualquer interessado ou da estrutura representativa dos trabalhadores.

2 — O mesmo regime aplica-se aos actos de disposição do património da empresa a título oneroso, realizados durante o mesmo período, se deles resultar diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores.

### **Artigo 299.º**

Encerramento definitivo

O regime previsto nos artigos 296.º, 297.º e 298.º aplica-se, com as devidas adaptações, ao encerramento definitivo da empresa ou estabelecimento, sempre

que este tenha ocorrido sem ter sido iniciado um procedimento com vista ao despedimento colectivo ou, tratando-se de micro empresa, cumprido o dever de informação previsto no n.º 4 do artigo 390.º do Código do Trabalho ou despedimento por extinção de posto de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 390.º daquele diploma.

## **CAPÍTULO XXV - Incumprimento do contrato**

### **SECÇÃO I Âmbito**

#### **Artigo 300.º Âmbito**

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 364.º do Código do Trabalho.

### **SECÇÃO II Efeitos do não pagamento pontual da retribuição**

#### **SUBSECÇÃO I Efeitos gerais**

##### **Artigo 301.º**

Inibição de prática de certos actos

1 — O empregador em situação de falta de pagamento pontual de retribuições não pode:

- a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros e amortizar quotas sob qualquer forma;
- b) Remunerar os membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
- c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias aos membros dos corpos sociais;
- d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio oponível aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a impedir a paralisação da actividade da empresa;
- e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio proporcional do montante disponível;
- f) Efectuar quaisquer liberalidades, seja a que título for;
- g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;
- h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
- i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fins alheios à actividade da empresa.

2 — A proibição constante das alíneas *d)*, *e)*, *f)* e *g)* cessa com a concordância escrita e expressa de dois terços dos trabalhadores da empresa.

##### **Artigo 302.º**

Actos de disposição

1 — Os actos de disposição do património da empresa a título gratuito realizados em situação de falta de pagamento pontual das retribuições ou nos seis meses anteriores são anuláveis por iniciativa de qualquer interessado ou da estrutura representativa dos trabalhadores.

2 — O mesmo regime se aplica aos actos de disposição do património da empresa a título oneroso, realizados durante o mesmo período, se deles resultar diminuição da garantia patrimonial dos créditos dos trabalhadores.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Suspensão do contrato de trabalho**

#### **Artigo 303.º**

Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

2 — A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.

#### **Artigo 304.º**

Efeitos da suspensão

1 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 — Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho for devido um juro moratório superior ao legal.

#### **Artigo 305.º**

Cessação da suspensão

A suspensão do contrato de trabalho cessa:

a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 303.º, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

#### **Artigo 306.º**

Direito a prestações de desemprego



- 1 — A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego, durante o período da suspensão.
- 2 — As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou em caso de recusa, mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.
- 3 — Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

- a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;
- b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

#### **Artigo 307.º**

Prestação de trabalho durante a suspensão

Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

### **SUBSECÇÃO III**

#### **Resolução**

#### **Artigo 308.º**

Resolução

- 1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos no n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho.
- 2 — O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.
- 3 — O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:
  - a) Indemnização nos termos previstos no artigo 443.º do Código do Trabalho;
  - b) Prestações de desemprego;
  - c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea *b)* está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

#### **Artigo 309.º**

Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantêm os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

### **SECÇÃO III**

#### **Suspensão de execuções**

##### **Artigo 310.º**

Execução fiscal

1 — O processo de execução fiscal suspende-se quando o executado seja trabalhador com retribuições em mora por período superior a 15 dias, se provar que de tal facto resulta o não pagamento da quantia exequenda.

2 — A suspensão referida no número anterior mantém-se até dois meses após a regularização das retribuições em dívida, findos os quais se renova a execução em causa.

##### **Artigo 311.º**

Venda de bens penhorados ou dados em garantia

1 — A venda, judicial ou extrajudicial, de bens penhorados ou dados em garantia justificada por falta de pagamento de dívidas relacionadas com a aquisição desses bens suspende-se quando o executado prove que o incumprimento se deve ao facto de ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

2 — Os bens a que se refere o número anterior incluem somente o imóvel que constitui a residência permanente e os demais imprescindíveis a qualquer economia doméstica, desde que se encontrem naquela residência.

##### **Artigo 312.º**

Execução de sentença de despejo

A execução de sentença de despejo em que a causa de pedir tenha sido a falta de pagamento das rendas suspende-se quando o executado prove que o incumprimento do contrato se deve ao facto de ter retribuições em mora por período superior a 15 dias.

##### **Artigo 313.º**

Salvaguarda dos direitos do credor

O tribunal notifica a entidade responsável pelas prestações de desemprego da decisão que ordene a suspensão da execução da sentença de despejo, bem como da identidade do credor e do montante das prestações ou rendas em mora, afim de que esta assegure o respectivo pagamento, nos termos previstos em legislação especial.

##### **Artigo 314.º**

Cessação da suspensão da instância

1 — Sempre que o pagamento das prestações ou rendas não tenha sido assegurado pela entidade responsável pelas prestações de desemprego, a suspensão da instância cessa oito dias após o recebimento, pelo trabalhador, das retribuições em mora.

2 — Se o trabalhador não tiver recebido as retribuições em mora, a suspensão cessa decorrido um ano sobre o seu início, salvo se o executado provar que se

encontra pendente acção judicial destinada ao pagamento dessas retribuições, caso em que a suspensão cessa na data em que se verifique o pagamento coercivo das mesmas ou a impossibilidade do pagamento.

3 — Requerido o prosseguimento dos autos, o executado é notificado para, no prazo de 10 dias, provar o pagamento ou depósito, em singelo, das prestações ou rendas em mora.

## **SECÇÃO IV**

### **Disposição comum**

#### **Artigo 315.º**

Sub-rogação legal

1 — A entidade responsável pelas prestações de desemprego fica sub-rogada nos direitos do trabalhador perante o empregador no montante correspondente às prestações que tiver pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 306.º e do artigo 313.º, acrescidas dos juros de mora, não sendo liberatório o pagamento da quantia correspondente a entidade diferente, designadamente ao trabalhador.

2 — Para efeitos do número anterior, a entidade responsável pelas prestações de desemprego deve notificar o empregador dos pagamentos que for efectuando.

## **CAPÍTULO XXVI - Fundo de Garantia Salarial**

#### **Artigo 316.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 380.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 317.º**

Finalidade

O Fundo de Garantia Salarial assegura, em caso de incumprimento pelo empregador, ao trabalhador o pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação nos termos dos artigos seguintes.

#### **Artigo 318.º**

Situações abrangidas

1 — O Fundo de Garantia Salarial assegura o pagamento dos créditos a que se refere o artigo anterior, nos casos em que o empregador seja judicialmente declarado insolvente.

2 — O Fundo de Garantia Salarial assegura igualmente o pagamento dos créditos referidos no número anterior, desde que se tenha iniciado o procedimento de conciliação previsto no Decreto-Lei n.º 316/98, de 20 de Outubro.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, caso o procedimento de conciliação não tenha sequência, por recusa ou extinção, nos termos dos artigos 4.º e 9.º, respectivamente, do Decreto-Lei n.º 316/98, de 20 de Outubro, e tenha sido requerido por trabalhadores da empresa o pagamento de créditos garantidos pelo Fundo de Garantia Salarial, deve este requerer judicialmente a insolvência da empresa.

4 — Para efeito do cumprimento do disposto nos números anteriores, o Fundo de Garantia Salarial deve ser notificado, quando as empresas em causa tenham trabalhadores ao seu serviço:

- a) Pelos tribunais judiciais, no que respeita ao requerimento do processo especial de insolvência e respectiva declaração;
- b) Pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (IAPMEI), no que respeita ao requerimento do procedimento de conciliação, à sua recusa ou extinção do procedimento.

### **Artigo 319.º**

Créditos abrangidos

1 — O Fundo de Garantia Salarial assegura o pagamento dos créditos previstos no artigo 317.º que se tenham vencido nos seis meses que antecedem a data da propositura da acção ou apresentação do requerimento referido no artigo anterior.

2 — Caso não haja créditos vencidos no período de referência mencionado no número anterior, ou o seu montante seja inferior ao limite máximo definido no n.º 1 do artigo seguinte, o Fundo de Garantia Salarial assegura até este limite o pagamento de créditos vencidos após o referido período de referência.

3 — O Fundo de Garantia Salarial só assegura o pagamento dos créditos que lhe sejam reclamados até três meses antes da respectiva prescrição.

### **Artigo 320.º**

Limites das importâncias pagas

1 — Os créditos são pagos até ao montante equivalente a seis meses de retribuição, não podendo o montante desta exceder o triplo da retribuição mínima mensal garantida.

2 — Se o trabalhador for titular de créditos correspondentes a prestações diversas, o pagamento é prioritariamente imputado à retribuição.

3 — Às importâncias pagas são deduzidos os valores correspondentes às contribuições para a segurança social e à retenção na fonte de imposto sobre o rendimento que forem devidos.

4 — A satisfação de créditos do trabalhador efectuada pelo Fundo de Garantia Salarial não libera o empregador da obrigação de pagamento do valor correspondente à taxa contributiva por ele devida.

### **Artigo 321.º**

Regime do Fundo de Garantia Salarial

1 — A gestão do Fundo de Garantia Salarial cabe ao Estado e a representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

2 — O financiamento do Fundo de Garantia Salarial é assegurado pelos empregadores, através de verbas respeitantes à parcela dos encargos de solidariedade laboral da taxa contributiva global, nos termos do diploma que regula a desagregação da taxa contributiva dos trabalhadores por conta de outrem, na quota-parte por aqueles devida, e pelo Estado em termos a fixar por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

3 — O regime do Fundo de Garantia Salarial consta de diploma autónomo.

### **Artigo 322.º**

Sub-rogação legal

O Fundo de Garantia Salarial fica sub-rogado nos direitos de crédito e respectivas garantias, nomeadamente privilégios creditórios dos trabalhadores, na medida dos pagamentos efectuados acrescidos dos juros de mora vincendos.

### **Artigo 323.º**

## Requerimento

1 — O Fundo de Garantia Salarial efectua o pagamento dos créditos garantidos mediante requerimento do trabalhador, do qual consta, designadamente, a identificação do requerente e do respectivo empregador, bem como a discriminação dos créditos objecto do pedido.

2 — O requerimento é apresentado em modelo próprio, fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

3 — O requerimento, devidamente instruído, é apresentado em qualquer serviço ou delegação do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

### **Artigo 324.º**

#### Instrução

O requerimento previsto no número anterior é instruído, consoante as situações, com os seguintes meios de prova:

a) Certidão ou cópia autenticada comprovativa dos créditos reclamados pelo trabalhador emitida pelo tribunal competente onde corre o processo de insolvência ou pelo IAPMEI, no caso de ter sido requerido o procedimento de conciliação;

b) Declaração, emitida pelo empregador, comprovativa da natureza e do montante dos créditos em dívida declarados no requerimento pelo trabalhador, quando o mesmo não seja parte constituída;

c) Declaração de igual teor, emitida pela Inspecção-Geral do Trabalho.

### **Artigo 325.º**

#### Prazo de apreciação

1 — O requerimento deve ser objecto de decisão final no prazo de 30 dias.

2 — A contagem do prazo previsto no número anterior suspende-se até à data de notificação do Fundo de Garantia Salarial pelo tribunal judicial ou pelo IAPMEI, nos termos do n.º 4 do artigo 318.º.

### **Artigo 326.º**

#### Decisão

A decisão proferida relativamente ao pedido é notificada ao requerente, com a indicação, em caso de deferimento total ou parcial, nomeadamente, do montante a pagar, da respectiva forma de pagamento e dos valores deduzidos correspondentes às contribuições para a segurança social e à retenção na fonte do imposto sobre o rendimento.

## **CAPÍTULO XXVII - Comissões de trabalhadores: constituição, estatutos e eleição**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 327.o**

#### Âmbito

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

## **SECÇÃO II**

### **Constituição e estatutos da comissão de trabalhadores**

#### **Artigo 328.º**

Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

1 — Os trabalhadores deliberam a constituição e aprovam os estatutos da comissão de trabalhadores mediante votação.

2 — A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

3 — Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

#### **Artigo 329.º**

Estatutos

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

a) A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral, de que tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, bem como apurar o resultado do mesmo, na parte não prevista no Código do Trabalho;

b) O número, regras da eleição, na parte não prevista neste capítulo, e duração do mandato dos membros da comissão de trabalhadores, bem como modo de preenchimento das vagas dos respectivos membros;

c) O funcionamento da comissão, resolvendo as questões relativas a empate de deliberações;

d) A articulação da comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente;

e) A forma de vinculação, a qual deve exigir a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas;

f) O modo de financiamento das actividades da comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa;

g) O processo de alteração de estatutos.

2 — Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

#### **Artigo 330.º**

Capacidade

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

#### **Artigo 331.º**

Regulamento

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

### **Artigo 332.º**

Caderno eleitoral

- 1 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

### **Artigo 333.º**

Secções de voto

- 1 — Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.
- 2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.
- 3 — Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de serviço.
- 4 — Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

### **Artigo 334.º**

Votação

- 1 — A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
- 2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.
- 4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.
- 5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
- 6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.
- 7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

### **Artigo 335.º**

Acta

- 1 — De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.
- 2 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

### **Artigo 336.º**

Apuramento global

- 1 — O apuramento global da votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feito por uma comissão eleitoral.
- 2 — De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da comissão eleitoral, é por estes assinada e rubricada.

### **Artigo 337.º**

Deliberação

- 1 — A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.
- 2 — São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.
- 3 — A validade da aprovação dos estatutos depende da aprovação da deliberação de constituir a comissão de trabalhadores.

### **Artigo 338.º**

Publicidade do resultado da votação

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

### **Artigo 339.º**

Alteração dos estatutos

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

## **SECÇÃO III**

### **Eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores**

### **Artigo 340.º**

Regras gerais da eleição

- 1 — Os membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da respectiva empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, e segundo o princípio de representação proporcional.
- 2 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.
- 3 — Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10% dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.



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

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

#### **Artigo 341.º**

Publicidade do resultado da eleição

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

#### **Artigo 342.º**

Início de actividades

A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### **Artigo 343.º**

Duração dos mandatos

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Constituição e estatutos da comissão coordenadora**

#### **Artigo 344.º**

Constituição e estatutos

1 — A comissão coordenadora é constituída com a aprovação dos seus estatutos pelas comissões de trabalhadores que ela se destina a coordenar.

2 — Os estatutos da comissão coordenadora estão sujeitos ao disposto no n.º 1 do artigo 329.º, com as necessárias adaptações.

3 — As comissões de trabalhadores aprovam os estatutos da comissão coordenadora, por voto secreto de cada um dos seus membros, em reunião de que deve ser elaborada acta assinada por todos os presentes, a que deve ficar anexo o documento de registo dos votantes.

4 — A reunião referida no número anterior deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores que a comissão coordenadora se destina a coordenar.

#### **Artigo 345.º**

Número de membros

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

#### **Artigo 346.º**

Duração dos mandatos

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

### **Artigo 347.º**

Participação das comissões de trabalhadores

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

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

## **SECÇÃO V**

### **Eleição da comissão coordenadora**

### **Artigo 348.º**

Eleição

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

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

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

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

### **Artigo 349.º**

Início de funções

A comissão coordenadora só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **SECÇÃO VI**

### **Registo e publicação**

### **Artigo 350.º**

Registo

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

2 — A comissão eleitoral referida nos n.ºs 2 ou 5 do artigo 340.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores

e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

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

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

5 — O ministério responsável pela área laboral regista, no prazo de 10 dias:

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

### **Artigo 351.º**

Publicação

O ministério responsável pela área laboral procede à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*:

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

### **Artigo 352.º**

Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

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

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

## **CAPÍTULO XXVIII - Direitos das comissões e subcomissões de trabalhadores**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 353.º**

Âmbito

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

## **SECÇÃO II**

### **Direitos em geral**

#### **Artigo 354.º**

Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

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

3 — As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### **Artigo 355.º**

Reuniões da comissão de trabalhadores com o órgão de gestão da empresa

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

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

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

## **SECÇÃO III**

### **Informação e consulta**

#### **Artigo 356.º**

Conteúdo do direito a informação

O direito a informação abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

### **Artigo 357.º**

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos do empregador:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

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

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

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

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

### **Artigo 358.º**

Prestação de informações

1 — Os membros das comissões e subcomissões devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

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

## **SECÇÃO IV**

### **Exercício do controlo de gestão na empresa**

#### **Artigo 359.º**

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da respectiva empresa.

#### **Artigo 360.º**

Conteúdo do controlo de gestão

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

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### **Artigo 361.º**

Exclusões do controlo de gestão

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

- a) Produção de moeda;
- b) Prossecução das atribuições do Banco de Portugal;
- c) Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.;
- d) Investigação científica e militar;
- e) Serviço público postal, de telecomunicações ou de meios de comunicação áudio-visual;
- f) Estabelecimentos fabris militares.

2 — Excluem-se igualmente do controlo de gestão as actividades com interesse para a defesa nacional ou que envolvam, por via directa ou delegada,

competências dos órgãos de soberania, bem como das assembleias regionais e dos governos regionais.

### **Artigo 362.º**

Representantes dos trabalhadores nos órgãos das entidades públicas empresariais

1 — Nas entidades públicas empresariais, as comissões de trabalhadores promovem a eleição, nos termos dos artigos 332.º a 336.º e do n.º 1 do artigo 337.º, de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das mesmas.

2 — As comissões de trabalhadores devem comunicar ao ministério responsável pelo sector de actividade da entidade pública empresarial a realização das eleições que promovem nos termos do número anterior.

3 — O número de trabalhadores a eleger e o órgão social competente são os previstos nos estatutos das respectivas entidades públicas empresariais.

## **SECÇÃO V**

### **Participação nos processos de reestruturação da empresa**

#### **Artigo 363.º**

Legitimidade para participar

O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pelas comissões de trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

#### **Artigo 364.º**

Direitos de participação

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 357.º, sobre os planos ou projectos de reestruturação referidos no artigo anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## **CAPÍTULO XXIX - Conselhos de empresa europeus**

### **SECÇÃO I**

#### **Disposições gerais**

## **Artigo 365.º**

### **Âmbito**

1 — O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 471.º e o artigo 474.º do Código do Trabalho.

2 — O disposto no n.º 3 do artigo 471.º do Código do Trabalho aplica-se sem prejuízo de o acordo referido no artigo 373.º poder estabelecer um âmbito mais amplo.

3 — Se um grupo de empresas de dimensão comunitária abranger uma ou mais empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, o conselho de empresa europeu ou o procedimento de informação e consulta é instituído a nível daquele grupo, salvo estipulação em contrário no acordo referido no artigo 373.º.

## **Artigo 366.º**

### **Empresa que exerce o controlo**

1 — Para efeitos do artigo 473.º do Código do Trabalho, presume-se que uma empresa tem influência dominante sobre outra se, directa ou indirectamente, satisfizer um dos seguintes critérios:

- a) Puder designar mais de metade dos membros do órgão de administração ou do órgão de fiscalização;
- b) Dispuser de mais de metade dos votos na assembleia geral;
- c) Tiver a maioria do capital social.

2 — Para efeitos do número anterior, os direitos da empresa dominante compreendem os direitos de qualquer empresa controlada ou de pessoa que actue em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer empresa controlada.

3 — Se duas ou mais empresas satisfizerem os critérios referidos no n.º 1, estes são aplicáveis segundo a respectiva ordem de precedência.

4 — A pessoa mandatada para exercer funções numa empresa, nos termos do processo de insolvência, não se presume que tenha influência dominante sobre ela.

5 — A sociedade abrangida pelas alíneas a) ou c) do n.º 5 do artigo 3.º do Regulamento (CEE) n.º 4064/89, do Conselho, de 21 de Dezembro, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas, não se considera que controla a empresa de que tenha participações.

## **Artigo 367.º**

### **Casos especiais de empresa que exerce o controlo**

Se a empresa que controla um grupo de empresas tiver sede num Estado não membro, considera-se que uma empresa do grupo situada em território nacional exerce o controlo se representar, para o efeito, a empresa que controla o grupo ou, na sua falta, empregar o maior número de trabalhadores entre as empresas do grupo situadas nos Estados membros.

## **SECÇÃO II**

### **Disposições e acordos transnacionais**

## **SUBSECÇÃO I**

### **Âmbito**



## **Artigo 368.º**

Âmbito das disposições e acordos transnacionais

1 — As disposições da presente secção são aplicáveis a empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em território nacional, incluindo os respectivos estabelecimentos ou empresas situados noutros Estados membros.

2 — Se a sede principal e efectiva da administração da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária não estiver situada em território nacional, as disposições da presente secção são ainda aplicáveis desde que:

a) Exista em território nacional um representante da administração designado para o efeito;

b) Não havendo um representante da administração em qualquer Estado membro, esteja situada em território nacional a direcção do estabelecimento ou da empresa do grupo que empregar o maior número de trabalhadores num Estado membro.

3 — O acordo celebrado entre a administração e o grupo especial de negociação, nos termos da legislação de outro Estado membro em cujo território se situa a sede principal e efectiva da administração da empresa ou do grupo, bem como as disposições subsidiárias dessa legislação relativas à instituição do conselho de empresa europeu obrigam os estabelecimentos ou empresas situados em território nacional e os respectivos trabalhadores.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Procedimento das negociações**

## **Artigo 369.º**

Constituição do grupo especial de negociação

1 — A administração inicia as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores ou os seus representantes, provenientes de, pelo menos, dois estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou duas empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 — Os trabalhadores ou os seus representantes podem comunicar a vontade de iniciar as negociações, conjunta ou separadamente, à administração ou às direcções dos estabelecimentos ou empresas aos quais estejam afectos, que, neste último caso, a transmitem àquela.

## **Artigo 370.º**

Composição do grupo especial de negociação

1 — O grupo especial de negociação é composto por:

a) Um representante dos trabalhadores por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo de empresas tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;

b) Um, dois ou três representantes suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 — Se, durante as negociações, houver alteração da estrutura da empresa ou do grupo, ou do número de trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas, a composição do grupo especial de negociação deve ser ajustada em conformidade, sem prejuízo do decurso dos prazos previstos no artigo 377.º.

3 — A administração e, através desta, as direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo são informadas da constituição e da composição do grupo especial de negociação.

4 — A eleição ou designação dos membros do grupo especial de negociação representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situadas em território nacional é regulada pelo artigo 392.º.

### **Artigo 371.º**

#### Negociações

1 — A administração deve tomar a iniciativa de reunir com o grupo especial de negociação, com vista à celebração de um acordo relativo aos direitos de informação e consulta dos trabalhadores, dando desse facto conhecimento às direcções dos estabelecimentos ou das empresas do grupo.

2 — O grupo especial de negociação tem o direito de se reunir imediatamente antes de qualquer reunião de negociações com a administração.

3 — Salvo acordo em contrário, os representantes dos trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros, pertencentes à empresa ou ao grupo, podem assistir às negociações como observadores e sem direito a voto.

4 — O grupo especial de negociação pode ser assistido por peritos da sua escolha.

5 — A administração e o grupo especial de negociação devem respeitar os princípios da boa fé no decurso das negociações.

### **Artigo 372.º**

#### Termo das negociações

1 — A administração e o grupo especial de negociação podem acordar, por escrito, a instituição de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 — A deliberação do grupo especial de negociação de celebrar o acordo referido no número anterior é tomada por maioria dos votos.

3 — O grupo especial de negociação pode deliberar não iniciar as negociações ou terminar as que estiverem em curso por, no mínimo, dois terços dos votos.

4 — Nos casos referidos no n.º 3, os trabalhadores ou os seus representantes só podem propor novas negociações dois anos após a deliberação, excepto se as partes acordarem um prazo mais curto.

## **SUBSECÇÃO III**

### **Acordos sobre a informação e consulta**

### **Artigo 373.º**

#### Conteúdo do acordo

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, o acordo que instituir o conselho de empresa europeu ou um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) Os estabelecimentos da empresa ou as empresas do grupo abrangidos pelo acordo;
- b) A duração do acordo e o processo de renegociação.

### **Artigo 374.º**

Instituição do conselho de empresa europeu

1 — O acordo que instituir o conselho de empresa europeu regula:

- a) O número e a distribuição dos membros, a duração dos mandatos e a adaptação do conselho a alterações da estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta do conselho e, sendo caso disso, outros direitos e procedimentos para o seu exercício;
- c) O local, periodicidade e duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- d) Os recursos financeiros e materiais a prestar pela administração ao conselho de empresa europeu;
- e) A periodicidade da informação a prestar sobre o número de trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos da empresa ou das empresas do grupo abrangidas pelo acordo;
- f) A legislação aplicável ao acordo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir o conselho de empresa europeu, nomeadamente a definição dos critérios de classificação das informações como confidenciais para efeitos do estabelecido no artigo 387.º.

3 — A eleição ou designação dos membros do conselho representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º.

### **Artigo 375.º**

Instituição de um ou mais procedimentos de informação e consulta

1 — O acordo que instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta regula:

- a) O número, o processo de designação, a duração dos mandatos dos representantes dos trabalhadores e os ajustamentos na estrutura da empresa ou do grupo;
- b) Os direitos de informação e consulta sobre, nomeadamente, as matérias transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores e, sendo caso disso, outros direitos;
- c) O direito de reunião dos representantes dos trabalhadores para apreciar as informações que lhes forem comunicadas.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes podem regular outras matérias pelo acordo que instituir um procedimento de informação e consulta.

3 — A eleição ou designação dos representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º.

### **Artigo 376.º**

Comunicação

1 — A administração deve apresentar cópia do acordo ao ministério responsável pela área laboral.

2 — O conselho de empresa europeu deve informar o ministério responsável pela área laboral da identidade dos seus membros e dos países de origem.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos representantes dos trabalhadores no procedimento de informação e consulta.

4 — Se a sede principal e efectiva da administração estiver situada noutro Estado membro, os representantes dos trabalhadores designados no território nacional devem comunicar a respectiva identidade nos termos dos n.ºs 2 e 3.

### **SECÇÃO III**

#### **Instituição do conselho de empresa europeu**

#### **Artigo 377.º**

Instituição obrigatória

1 — É instituído um conselho de empresa europeu na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, regulado nos termos da presente secção, nos seguintes casos:

- a) Se for acordado entre a administração e o grupo especial de negociação;
- b) Se a administração se recusar a negociar no prazo de seis meses a contar do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes;
- c) Se não houver acordo ao fim de três anos a contar da iniciativa das negociações por parte da administração ou do pedido de início das negociações por parte dos trabalhadores ou dos seus representantes, sem que o grupo especial de negociação tenha deliberado não iniciar ou terminar as negociações em curso.

2 — Ao conselho de empresa europeu instituído nos termos do número anterior é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

#### **Artigo 378.º**

Composição

1 — O conselho de empresa europeu é composto por:

- a) Um membro por cada Estado membro no qual a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas;
- b) Um, dois ou três membros suplementares por cada Estado membro onde haja, pelo menos, 25%, 50% ou 75% dos trabalhadores da empresa ou do grupo.

2 — Se houver alteração dos Estados membros em que a empresa ou o grupo tenha um ou mais estabelecimentos ou uma ou mais empresas, a composição do conselho de empresa europeu deve ser ajustada em conformidade.

3 — Os membros do conselho de empresa europeu devem ser trabalhadores da empresa ou do grupo de empresas.

4 — A eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em território nacional é regulada pelo artigo 392.º.

#### **Artigo 379.º**

Funcionamento

1 — O conselho de empresa europeu deve comunicar a sua composição à administração, a qual informa as direcções das empresas do grupo.

2 — O conselho de empresa europeu que tenha pelo menos 12 membros deve instituir um conselho restrito composto, no máximo, por três membros, eleitos entre si pelos membros do conselho de empresa europeu.

3 — O conselho de empresa europeu deve aprovar o seu regulamento interno.

4 — Antes de efectuar qualquer reunião com a administração, o conselho de empresa europeu ou o conselho restrito tem o direito de se reunir sem a presença daquela, podendo participar na reunião deste último os membros do conselho de empresa europeu representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 — O conselho de empresa europeu e o conselho restrito podem ser assistidos por peritos da sua escolha, sempre que o julgarem necessário ao cumprimento das suas funções.

### **Artigo 380.º**

Informação e consulta

1 — O conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado e consultado pela administração sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou do grupo ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados membros diferentes.

2 — O conselho de empresa europeu tem igualmente o direito de ser informado e consultado pela administração sobre factos ocorridos num único Estado membro se as suas causas ou os seus efeitos envolverem estabelecimentos ou empresas situados em, pelo menos, dois Estados membros.

### **Artigo 381.º**

Relatório anual

1 — A administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório anual pormenorizado e documentado sobre a evolução e as perspectivas das actividades da empresa ou do grupo de empresas.

2 — O relatório deve conter informação sobre a estrutura da empresa ou do grupo, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução previsível do emprego, investimentos, alterações mais importantes relativas à organização, métodos de trabalho ou processos de produção, transferências de produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

### **Artigo 382.º**

Reuniões com a administração

1 — Após a apresentação do relatório previsto no artigo anterior, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir com a administração, pelo menos uma vez por ano, para efeitos de informação e consulta.

2 — A reunião referida no número anterior tem lugar um mês após a apresentação do relatório referido no artigo anterior, salvo se o conselho de empresa europeu aceitar um prazo mais curto.

3 — A administração deve informar as direcções dos estabelecimentos ou empresas do grupo da realização da reunião.

4 — A administração e o conselho de empresa europeu devem regular, por protocolo, os procedimentos relativos às reuniões.

### **Artigo 383.º**

Informação e consulta em situações excepcionais

1 — O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado pela administração sobre quaisquer questões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente a mudança de instalações que implique transferências de locais de trabalho, o encerramento de empresas ou estabelecimentos e o despedimento colectivo.

2 — O conselho restrito ou, na sua falta, o conselho de empresa europeu tem o direito de reunir, a seu pedido, com a administração, ou outro nível de direcção da empresa ou do grupo mais apropriado com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

3 — Antes da realização da reunião, a administração deve apresentar ao conselho de empresa europeu um relatório, pormenorizado e fundamentado, sobre as medidas referidas no n.º 1.

4 — A reunião deve efectuar-se, com a maior brevidade possível, a pedido do conselho restrito ou do conselho de empresa europeu, devendo, no primeiro caso, participar também os membros do conselho que representam os trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas directamente afectados pelas medidas.

5 — O conselho restrito ou o conselho de empresa europeu pode emitir um parecer durante a reunião ou, na falta de acordo sobre período superior, num prazo de 15 dias.

#### **Artigo 384.º**

Informação dos representantes locais

Os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo ou, na sua falta, os trabalhadores sobre as informações recebidas e os resultados das consultas realizadas.

#### **Artigo 385.º**

Negociação de um acordo sobre informação e consulta

1 — Quatro anos após a sua constituição, o conselho de empresa europeu pode propor à administração negociações para a instituição por acordo de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta.

2 — A administração deve responder à proposta do conselho de empresa europeu e, no decurso das negociações, as partes devem respeitar os princípios da boa fé.

3 — Ao acordo referido no número anterior é aplicável o regime dos artigos 373.º a 376.º.

4 — Em caso de acordo, as disposições da presente secção deixam de se aplicar a partir do momento da constituição do conselho de empresa europeu ou da designação dos representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta.

### **SECÇÃO IV**

#### **Disposições comuns**

#### **Artigo 386.º**

Relacionamento entre a administração e os representantes dos trabalhadores

A administração, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta devem cooperar e agir com boa fé no exercício dos direitos e no cumprimento dos deveres respectivos.

### **Artigo 387.º**

#### Informações confidenciais

1 — Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta e os respectivos peritos não devem revelar a terceiros as informações recebidas com expressa reserva de confidencialidade, a qual deve ser justificada.

2 — O dever de sigilo mantém-se independentemente do local em que os obrigados se encontrem durante e após os respectivos mandatos.

3 — O disposto nos números anteriores é extensivo aos representantes de trabalhadores de estabelecimentos ou empresas situados em Estados não membros que assistam às negociações, nos termos do n.º 3 do artigo 371.º.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a administração apenas pode recusar a prestação de informações que sejam classificadas como confidenciais, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 374.º.

5 — A decisão referida no n.º 4 deve ser justificada, na medida do possível, sem pôr em causa a reserva da informação.

6 — O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta podem impugnar judicialmente a decisão da administração de exigir confidencialidade ou de não prestar determinadas informações.

### **Artigo 388.º**

#### Recursos financeiros e materiais

1 — A administração deve:

a) Pagar as despesas do grupo especial de negociação relativas às negociações, de modo que este possa exercer adequadamente as suas funções;

b) Dotar os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros necessários às suas despesas de funcionamento e às do conselho restrito, se existir;

c) Pagar as despesas de pelo menos um perito do grupo especial de negociação, bem como do conselho de empresa europeu.

2 — Não são abrangidos pelo número anterior os encargos dos observadores referidos no n.º 3 do artigo 371.º.

3 — As despesas referidas no n.º 1 são, nomeadamente, as respeitantes à organização de reuniões, incluindo as do próprio grupo especial de negociação, ou do conselho de empresa europeu, ou do conselho restrito, bem como as traduções, estadas e deslocações e ainda a remuneração do perito.

4 — Relativamente ao conselho de empresa europeu, o disposto no n.º 3, excepto no que respeita a despesas relativas a pelo menos um perito, pode ser regulado diferentemente por acordo com a administração.

5 — A administração pode custear as despesas de deslocação e estada dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu com base no regime de deslocações em serviço dos estabelecimentos ou empresas em que trabalham e, relativamente às despesas do perito, no regime aplicável aos membros provenientes do mesmo Estado membro.

6 — Da aplicação do critério referido no número anterior não pode resultar um pagamento de despesas de deslocação e estada a algum membro do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu menos favorável do que a outro.

7 — O grupo especial de negociação, o conselho de empresa europeu e o conselho restrito têm direito aos meios materiais necessários ao cumprimento das respectivas missões, incluindo instalações e locais de afixação da informação.

## **SECÇÃO V**

### **Disposições de carácter nacional**

#### **Artigo 389.º**

Âmbito

As disposições desta secção são aplicáveis aos estabelecimentos e empresas situados em território nacional pertencentes a empresas ou a grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede principal e efectiva da administração se situe em qualquer Estado membro, bem como aos representantes dos respectivos trabalhadores.

#### **Artigo 390.º**

Cálculo do número de trabalhadores

1 — Para efeito desta secção, o número de trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas do grupo corresponde ao número médio de trabalhadores nos dois anos anteriores ao pedido de constituição do grupo especial de negociação ou à constituição do conselho de empresa europeu, nos termos dos artigos 369.º e 377.º.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial são considerados para efeitos do disposto no número anterior, independentemente da duração do seu período normal de trabalho.

3 — Os estabelecimentos ou empresas devem informar os interessados, a seu pedido, sobre o número de trabalhadores e a sua distribuição pelos Estados membros, aplicando-se para o efeito o estabelecido na alínea e) do n.º 1 do artigo 374.º.

#### **Artigo 391.º**

Representantes dos trabalhadores para o início das negociações

Para efeito do pedido de início das negociações previsto no n.º 1 do artigo 369.º, consideram-se representantes dos trabalhadores a comissão de trabalhadores e as associações sindicais.

#### **Artigo 392.º**

Designação ou eleição dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu

1 — No prazo de dois meses após a iniciativa da administração ou o pedido para início das negociações referidos no n.º 1 do artigo 369.º ou o facto previsto no artigo 377.º que determina a instituição do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas situados em território nacional são designados:

- a) Por acordo entre a comissão de trabalhadores e as associações sindicais ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo e as associações sindicais;
- b) Pela comissão de trabalhadores ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo se não houver associações sindicais;
- c) Por acordo entre as associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos dois terços dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas;
- d) Por acordo entre as associações sindicais que representem, cada uma, pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas, no caso de não se verificar o previsto na alínea anterior.



2 — Só as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas podem participar na designação dos representantes dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — As associações sindicais que, em conjunto, representem pelo menos 5% dos trabalhadores podem mandar uma delas para participar na designação dos representantes dos trabalhadores.

4 — Os representantes dos trabalhadores são eleitos por voto directo e secreto, de entre candidaturas apresentadas por, pelo menos, 100 ou 10% dos trabalhadores nas seguintes situações:

a) Sempre que pelo menos um terço dos trabalhadores o requeira;

b) Na falta de acordo entre as comissões de trabalhadores e as associações sindicais que representem pelo menos 5% dos trabalhadores;

c) Se não forem designados pelas comissões de trabalhadores ou pelas associações sindicais, nos termos das alíneas b), c) e d) do n.º 1;

d) Se não houver comissão de trabalhadores nem associações sindicais que representem, pelo menos, 5% dos trabalhadores.

5 — A convocação do acto eleitoral, a apresentação de candidaturas, as secções de voto, a votação, o apuramento e a publicidade do resultado da eleição, bem como o controlo de legalidade da mesma, são regulados pelos artigos 333.º, 340.º, 341.º e 352.º.

6 — O ministro responsável pela área laboral pode, por portaria, regulamentar os procedimentos do acto eleitoral previsto no n.º 4.

### **Artigo 393.º**

Duração do mandato

Salvo estipulação em contrário, o mandato dos membros do conselho de empresa europeu tem a duração de quatro anos.

### **Artigo 394.º**

Protecção dos representantes dos trabalhadores

1 — Os membros do grupo especial de negociação, do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito do procedimento de informação e consulta, empregados em estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária ou empresas do grupo situados em território nacional, têm, em especial, direito:

a) Ao crédito de vinte e cinco horas mensais para o exercício das respectivas funções;

b) Ao crédito de tempo retribuído necessário para participar em reuniões com a administração e em reuniões preparatórias, incluindo o tempo gasto nas deslocações.

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

### **Artigo 395.º**

Informações confidenciais

A violação do dever de sigilo por parte dos peritos dá lugar a responsabilidade civil nos termos gerais.

## **CAPÍTULO XXX - Reuniões de trabalhadores**

### **Artigo 396.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 397.º**

Convocação de reuniões de trabalhadores

Para efeitos do n.º 2 do artigo 497.º do Código do Trabalho, as reuniões só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

### **Artigo 398.º**

Procedimento

1 — Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

3 — Após a recepção da comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, da proposta prevista no número anterior, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado à realização das mesmas, tendo em conta os elementos da comunicação, da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final dos n.ºs 1 e 2 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

4 — Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

## **CAPÍTULO XXXI - Associações sindicais**

### **Artigo 399.º**

Âmbito

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

### **Artigo 400.º**

Crédito de horas dos membros da direcção

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

- 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 — 4 membros;

- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4 — O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 e comunique tal facto ao empregador com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — No caso de federação, união ou confederação deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### **Artigo 401.º**

Não cumulação de crédito de horas

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

#### **Artigo 402.º**

Faltas

1 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 do artigo 400.º usufruem do direito a faltas justificadas.

2 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano.

#### **Artigo 403.º**

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

### **CAPÍTULO XXXII - Participação das organizações representativas**

#### **Artigo 404.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 529.º do Código do Trabalho.

#### **Artigo 405.º**

Modelo

A participação das comissões de trabalhadores ou respectivas comissões coordenadoras, associações sindicais e associações de empregadores na elaboração da legislação do trabalho deve conter:

- a) Identificação do projecto ou proposta de diploma, seguido da indicação da respectiva matéria;
- b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissões de trabalhadores ou comissões coordenadoras, o sector de actividade e área geográfica da empresa ou empresas;
- d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- e) Data, assinatura de quem legalmente represente a organização que se pronuncia ou de todos os seus membros e carimbo da organização.

## **CAPÍTULO XXXIII - Arbitragem obrigatória**

### **SECÇÃO I** **Âmbito**

#### **Artigo 406.º** Âmbito

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

### **SECÇÃO II** Determinação da arbitragem obrigatória

#### **Artigo 407.º** Audiência das entidades reguladoras e de supervisão

- 1 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 568.º do Código do Trabalho, a recomendação da Comissão Permanente de Concertação Social deve ser precedida de audiência das entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade correspondente sempre que estiver em causa um conflito entre partes filiadas em associações de trabalhadores e de empregadores com assento naquela Comissão e for apresentado requerimento conjunto por elas subscrito.
- 2 — A audiência prevista no número anterior deve ser realizada pela Comissão Permanente de Concertação Social.

### **SECÇÃO III** **Designação de árbitros**

#### **Artigo 408.º** Escolha dos árbitros

- 1 — Para efeitos do n.º 3 do artigo 569.º do Código do Trabalho, o secretário-geral do Conselho Económico e Social comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e às partes a escolha por sorteio do

árbitro em falta ou, em sua substituição, a designação do árbitro pela parte faltosa.

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

#### **Artigo 409.º**

Escolha do terceiro árbitro

Para efeitos do n.º 3 do artigo 569.º do Código do Trabalho, os árbitros indicados comunicam a escolha do terceiro árbitro aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, ao secretário-geral do Conselho Económico e Social e às partes, no prazo de vinte e quatro horas.

#### **Artigo 410.º**

Sorteio de árbitros

1 — Para efeitos dos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 569.º do Código do Trabalho, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, dos empregadores e presidentes é ordenada alfabeticamente.

2 — O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de oito bolas numeradas, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.

3 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica os representantes da parte trabalhadora e empregadora do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, o secretário-geral do Conselho Económico e Social designa funcionários do Conselho, em igual número, para estarem presentes no sorteio.

5 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.

6 — O secretário-geral do Conselho Económico e Social comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes, às partes que tenham estado representadas no sorteio e aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

#### **Artigo 411.º**

Notificações e comunicações

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

### **SECÇÃO IV** **Árbitros**

#### **Artigo 412.º**

Listas de árbitros

1 — Para efeitos do artigo 570.º do Código do Trabalho, os árbitros que fazem parte das listas de árbitros devem assinar perante o presidente do Conselho Económico e Social um termo de aceitação, do qual deve constar uma declaração de que não se encontram em qualquer das situações previstas no número seguinte.

2 — Está impedido de proceder à assinatura do termo de aceitação prevista no número anterior quem, no momento desta ou nos dois anos anteriores:

- a) Seja ou tenha sido membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores ou de empregador filiado numa associação de empregadores;
- b) Exerça ou tenha exercido qualquer actividade ao serviço das entidades referidas na alínea anterior.

3 — Após a assinatura dos termos de aceitação, as listas de árbitros são comunicadas aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Após a aceitação prevista no n.º 1, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.

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

### **Artigo 413.º**

Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral

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

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

### **Artigo 414.º**

Substituição na lista de árbitros

1 — Para efeitos do n.º 7 do artigo 570.º do Código do Trabalho, qualquer árbitro deve ser substituído na respectiva lista em caso de morte, renúncia ou incapacidade permanente.

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

### **Artigo 415.º**

Limitações de actividades

Quem fizer parte de lista de árbitros, bem como nos dois anos subsequentes ao seu termo, desde que neste caso tenha intervindo numa arbitragem, está impedido de ser membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores e de exercer qualquer actividade ao serviço destas entidades.

### **Artigo 416.º**

Sanção

A violação do disposto no n.º 2 do artigo 412.º ou no artigo anterior determina a imediata substituição do árbitro na composição do tribunal arbitral e na respectiva lista, bem como a impossibilidade de integrar qualquer lista de árbitros durante cinco anos e a devolução dos honorários recebidos.

### **Artigo 417.º**

Competência do presidente do Conselho Económico e Social

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

## **SECÇÃO V**

### **Do funcionamento da arbitragem**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

##### **Artigo 418.º**

Supletividade

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

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

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

##### **Artigo 419.º**

Presidente

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

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

##### **Artigo 420.º**

Impedimento e suspeição

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

##### **Artigo 421.º**

Questões processuais

O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.

##### **Artigo 422.º**

Contagem dos prazos

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

##### **Artigo 423.º**

Língua

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

##### **Artigo 424.º**

Dever de sigilo

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

#### **SUBSECÇÃO II**

##### **Audição das partes**

### **Artigo 425.º**

Início da arbitragem

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

### **Artigo 426.º**

Audição das partes

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

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

### **Artigo 427.º**

Alegações escritas

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

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

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

### **Artigo 428.º**

Alegações orais

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

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

## **SUBSECÇÃO III**

### **Tentativa de acordo**

### **Artigo 429.º**

Tentativa de acordo

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

### **Artigo 430.º**

Redução ou extinção da arbitragem

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

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

## **SUBSECÇÃO IV**

### **Instrução**



### **Artigo 431.º**

#### Instrução

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

### **Artigo 432.º**

#### Peritos

- 1 — O tribunal arbitral pode requerer o apoio de perito aos serviços competentes nos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade.
- 2 — Na falta de perito dos serviços previstos no número anterior, o tribunal arbitral pode nomear um perito.
- 3 — As partes são ouvidas sobre a nomeação do perito, podendo sugerir quem deve realizar a diligência.

## **SUBSECÇÃO V**

### **Decisão**

### **Artigo 433.º**

#### Decisão

- 1 — A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 429.º.
- 2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.
- 3 — Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.

## **SUBSECÇÃO VI**

### **Apoio técnico e administrativo**

### **Artigo 434.º**

#### Apoio técnico

O tribunal arbitral pode requerer aos serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade, às entidades reguladoras e de supervisão do sector de actividade em causa e às partes a informação necessária de que disponham.

### **Artigo 435.º**

#### Apoio administrativo

O presidente do Conselho Económico e Social assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

### **Artigo 436.º**

#### Local

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

### **Artigo 437.º**

Honorários dos árbitros e peritos

Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

### **Artigo 438.º**

#### **Encargos do processo**

1 — O pagamento dos encargos do processo de arbitragem compete:

- a) Ao ministério responsável pela área laboral — 80%;
- b) A cada uma das partes — 10%.

2 — Constituem encargos do processo:

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

3 — As despesas de estada são devidas sempre que o árbitro ou perito resida a mais de 50 km do local onde se realiza a arbitragem ou qualquer diligência.

## **CAPÍTULO XXXIV - Arbitragem dos serviços mínimos**

### **SECÇÃO I**

#### **Âmbito**

### **Artigo 439.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 4 do artigo 599.º do Código do Trabalho.

### **SECÇÃO II**

#### **Designação de árbitros**

### **Artigo 440.º**

Comunicação ao Conselho Económico e Social

No caso de ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou acordo entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar, até ao termo do terceiro dia de calendário posterior ao aviso prévio da greve, os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral comunicam tal facto ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.

### **Artigo 441.º**

Sorteio de árbitros

Após a recepção da comunicação prevista no número anterior, o secretário-geral do Conselho Económico e Social notifica de imediato os representantes dos trabalhadores e empregadores do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.

### **SECÇÃO III**

#### **Do funcionamento da arbitragem**

#### **SUBSECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

##### **Artigo 442.º**

Impedimento e suspeição

- 1 — As partes devem apresentar, sendo caso disso, o requerimento de impedimento, pelo representante presente no sorteio, antes do encerramento da sessão.
- 2 — O pedido de escusa deve ser apresentado imediatamente após a comunicação do sorteio por parte do secretário-geral.
- 3 — A decisão do requerimento e do pedido previstos nos números anteriores compete ao presidente do Conselho Económico e Social.

#### **SUBSECÇÃO II**

##### **Audição das partes**

##### **Artigo 443.º**

Início e desenvolvimento da arbitragem

A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.

##### **Artigo 444.º**

Audição das partes

- 1 — O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.
- 2 — As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.

##### **Artigo 445.º**

Redução da arbitragem

No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.

##### **Artigo 446.º**

Peritos

O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.

### **SUBSECÇÃO III**

## **Decisão**

### **Artigo 447.º**

Decisão

1 — A notificação da decisão é efectuada até setenta e duas horas antes do início do período da greve.

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

### **Artigo 448.º**

Designação dos trabalhadores

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

### **Artigo 449.º**

Subsidiariedade

O regime geral previsto nos artigos 406.º a 438.º é subsidiariamente aplicável, com excepção do disposto nos artigos 418.º, 425.º, 426.º, 427.º, 428.º, 429.º e 431.º.

## **CAPÍTULO XXXV - Pluralidade de infracções**

### **Artigo 450.º**

Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 624.º do Código do Trabalho.

### **Artigo 451.º**

Regime da pluralidade de infracções

1 — Para efeitos do artigo 624.º do Código do Trabalho, a violação da lei afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes, no exercício da respectiva actividade, forem expostos a uma situação concreta de perigo ou sofram um dano que resulte da conduta ilícita do infractor.

2 — A pluralidade de infracções originada pela aplicação do artigo 624.º do Código do Trabalho dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.

3 — Se, com a infracção praticada, o agente obteve um benefício económico, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima nos termos do disposto no artigo 18.º do Regime Geral das Contra-ordenações.

## **CAPÍTULO XXXVI - Mapa do quadro de pessoal**

### **Artigo 452.º**

Âmbito

- 1 — O presente capítulo regula a apresentação anual do mapa do quadro de pessoal.
- 2 — O presente capítulo não é aplicável ao empregador de serviço doméstico.
- 3 — Os serviços da administração central, regional e local e os institutos públicos com trabalhadores ao seu serviço em regime jurídico de contrato de trabalho são abrangidos pelo disposto no presente capítulo apenas em relação a esses trabalhadores.

#### **Artigo 453.º**

Modelo do mapa do quadro de pessoal

O modelo do mapa do quadro de pessoal é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

#### **Artigo 454.º**

Apresentação do mapa do quadro de pessoal

O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros e apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

#### **Artigo 455.º**

Formas de apresentação do quadro de pessoal

- 1 — O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 4, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.
- 3 — O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.
- 4 — Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
- 5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte de papel, às seguintes entidades:

- a) À Inspecção-Geral do Trabalho;
- b) Ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral;
- c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

#### **Artigo 456.º**

Rectificação e arquivo

- 1 — Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 30 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa

reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo sindicato, das irregularidades detectadas.

2 — Decorrido o período previsto no número anterior, o empregador, caso concorde com a reclamação apresentada, procede ao envio da rectificação nos termos do n.º 5 do artigo 455.º.

3 — O empregador deve manter um exemplar do mapa do quadro de pessoal durante cinco anos.

#### **Artigo 457.º**

Utilização de apuramentos estatísticos

O departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral procede aos respectivos apuramentos estatísticos no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística.

### **CAPÍTULO XXXVII - Balanço social**

#### **Artigo 458.º**

Âmbito

O presente capítulo regula a apresentação anual do balanço social.

#### **Artigo 459.º**

Modelo do balanço social

O modelo do balanço social, que deve ter em conta a dimensão das empresas, é aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral, precedida de audição da Comissão Permanente de Concertação Social.

#### **Artigo 460.º**

Apresentação do balanço social

1 — As pequenas, médias e grandes empresas devem elaborar o balanço social, até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeita.

2 — O balanço social é apresentado até 15 de Maio de cada ano ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral.

#### **Artigo 461.º**

Parecer da estrutura representativa dos trabalhadores

A empresa remete o balanço social e a respectiva fundamentação à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa, até à data prevista no n.º 1 do artigo 460.º, que emite parecer escrito no prazo de 15 dias.

#### **Artigo 462.º**

Formas de apresentação do balanço social

1 — O balanço social é apresentado por meio informático, nomeadamente por suporte digital ou correio electrónico:

a) À Inspeção-Geral do Trabalho;

b) Ao departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral;

c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 30 de Abril de cada ano.

2 — O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do balanço social, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

#### **Artigo 463.º**

Arquivo

O empregador deve manter um exemplar do balanço social durante cinco anos.

#### **Artigo 464.º**

Utilização de apuramentos estatísticos

O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede aos respectivos apuramentos estatísticos no quadro do sistema estatístico nacional e em articulação com o Instituto Nacional de Estatística.

### **CAPÍTULO XXXVIII - Responsabilidade penal**

#### **Artigo 465.º**

Encerramento ilícito

A violação do disposto nos artigos 296.º e 299.º é punida com pena de prisão até dois anos ou com pena de multa até 240 dias.

#### **Artigo 466.º**

Actos proibidos em caso de encerramento temporário

A violação do artigo 297.º é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

#### **Artigo 467.º**

Actos proibidos em caso de incumprimento do contrato

A violação do n.º 1 do artigo 301.º é punida com pena de prisão até três anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

#### **Artigo 468.º**

Desobediência qualificada

1 — O empregador incorre no crime de desobediência qualificada sempre que não apresentar à Inspeção-Geral do Trabalho os documentos e outros registos por esta requisitados que interessem para o esclarecimento de quaisquer situações laborais.

2 — Incorre ainda no crime de desobediência qualificada o empregador que ocultar, destruir ou danificar documentos ou outros registos que tenham sido requisitados pela Inspeção-Geral do Trabalho.

### **CAPÍTULO XXXIX - Responsabilidade contra-ordenacional**

## **SECÇÃO I**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 469.º**

Regime geral

1 — O regime geral previsto nos artigos 614.º a 640.º do Código do Trabalho aplica-se às infracções decorrentes da violação da presente lei.

2 — Sem prejuízo de outras competências legais, compete à Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização do cumprimento dos artigos 14.º a 26.º e 452.º a 464.º, bem como o procedimento das respectivas contra-ordenações e aplicação das correspondentes coimas.

3 — No âmbito das competências previstas no número anterior, a Inspeção-Geral do Trabalho exerce os poderes legalmente previstos.

4 — Relativamente à fiscalização dos artigos 14.º a 26.º, as visitas aos locais de trabalho no domicílio só podem ser realizadas:

- a) No espaço físico onde é exercida a actividade;
- b) Entre as 9 e as 19 horas;
- c) Na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada com idade igual ou superior a 16 anos de idade.

5 — Da diligência é sempre lavrado o respectivo auto, que deve ser assinado pelo agente de fiscalização e pela pessoa que tiver assistido ao acto.

6 — Quando a actividade seja exercida em estabelecimento do trabalhador, a Inspeção-Geral do Trabalho deve, no mais curto prazo possível, averiguar as condições em que o trabalho é prestado e, se for caso disso, determinar as medidas que se justifiquem por razões de segurança, higiene e saúde do trabalhador.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer à Inspeção-Geral do Trabalho acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes do artigo 49.º do Código do Trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **Contra-ordenações em especial**

#### **Artigo 470.º**

Trabalho no domicílio

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 do artigo 15.º, no n.º 3 do artigo 16.º, nos artigos 17.º e 19.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 20.º e nos artigos 21.º, 22.º e 25.º.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 15.º e no n.º 4 do artigo 20.º.

#### **Artigo 471.º**

Dados biométricos

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 27.º.

#### **Artigo 472.º**



## Utilização de meios de vigilância a distância

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 28.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 28.º.

## **Artigo 473.º**

### Igualdade

1 — O disposto no artigo 642.º do Código do Trabalho é extensivo aos factores de discriminação referidos no n.º 3 do artigo 32.º.

2 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 34.º.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 31.º e 40.º.

## **Artigo 474.º**

### Protecção do património genético

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a produção ou utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético referidos no artigo 42.º, a violação do disposto no n.º 1 do artigo 45.º, nos n.ºs 1 a 5 do artigo 46.º, no artigo 47.º, nas alíneas *a)* a *f)*, *i)* e *l)* a *n)* do artigo 48.º, no n.º 2 do artigo 59.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 60.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 61.º e no n.º 3 do mesmo artigo, no caso de ter sido excedido um valor limite de exposição profissional obrigatório, no artigo 62.º, nos n.ºs 1, 3 e 5 do artigo 63.º e a omissão, por parte do empregador, da conduta necessária para impedir que os trabalhadores exerçam funções na área afectada sem respeitar as condições do n.º 4 do artigo 63.º, se for ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 45.º, nas alíneas *g)* e *h)* do artigo 48.º, nos artigos 49.º a 52.º e 54.º, nos n.ºs 1, 2, 4 e 5 do artigo 55.º, no n.º 1 do artigo 56.º, nos artigos 57.º e 58.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 59.º, no n.º 3 do artigo 60.º, no n.º 3 do artigo 61.º, no caso de ter sido excedido um valor limite de exposição profissional indicativo, no n.º 2 do artigo 63.º, bem como a omissão, por parte do empregador, da conduta necessária para impedir que os trabalhadores exerçam funções na área afectada sem respeitar as condições do n.º 4 do artigo 63.º, se for ultrapassado um valor limite de exposição profissional indicativo, bem como dos artigos 64.º e 65.º.

## **Artigo 475.º**

### Maternidade e paternidade

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 e 6 do artigo 68.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4 do artigo 70.º, nos n.ºs 1, 2, 6 e 7 do artigo 71.º, nos n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 73.º, no n.º 2 do artigo 76.º, no n.º 2 do artigo 80.º, no artigo 96.º, nas alíneas *a)* e *b)* dos n.ºs 1 e no n.º 2 do artigo 97.º, no n.º 4 do artigo 98.º e no n.º 2 do artigo 101.º.

3 — Constitui, ainda, contra-ordenação grave o impedimento, por parte do empregador, que a trabalhadora grávida efectue a consulta pré-natal ou a preparação para o parto durante o horário de trabalho, quando a mesma não for possível fora desse horário, bem como a violação do disposto no artigo 47.º do Código do Trabalho.

4 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no artigo 67.º.

5 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no âmbito da relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública.

#### **Artigo 476.º**

Trabalho de menores

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3 do artigo 115.º, nos artigos 116.º a 121.º e nos artigos 123.º a 126.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 115.º, do n.º 2 do artigo 122.º e do n.º 2 artigo 131.º.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4 do artigo 131.º.

4 — A decisão condenatória pode ser objecto de publicidade.

#### **Artigo 477.º**

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

1 — Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 139.º, no artigo 140.º e nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 141.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave, imputável à entidade promotora, a violação do disposto no artigo 144.º e nos n.ºs 2 e 3 do artigo 145.º.

3 — A contra-ordenações muito graves podem ser aplicadas, tendo em conta a culpa do agente, as seguintes sanções acessórias:

a) Interdição do exercício de profissão ou actividade cujo exercício dependa de título público ou de autorização ou homologação de autoridade pública;

b) Privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidades ou serviços públicos;

c) Encerramento de estabelecimento cujo funcionamento esteja sujeito a autorização ou licença de autoridade administrativa.

4 — Em caso de reincidência na prática de contra-ordenações muito graves, a condenação é publicitada.

#### **Artigo 478.º**

Trabalhador-estudante

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 149.º, no n.º 3 do artigo 150.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 151.º.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 150.º e no artigo 152.º.

#### **Artigo 479.º**

Trabalhador estrangeiro ou apátrida

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 158.º e nos n.ºs 1 a 3 do artigo 159.º.

#### **Artigo 480.º**

Formação profissional

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos artigos 164.º, 165.º e 166.º, no n.º 1 do artigo 167.º e no artigo 169.º.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 170.º.

**Artigo 481.º**

Período de laboração

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 176.º.

**Artigo 482.º**

Mapas de horário de trabalho

1 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no artigo 180.º e no artigo 182.º.

2 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2 do artigo 181.º.

**Artigo 483.º**

Retribuição mínima mensal garantida

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 207.º, e no n.º 1 do artigo 208.º.

2 — A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

**Artigo 484.º**

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 220.º, bem como o exercício, por parte de serviços externos, de actividades de segurança, higiene e saúde sem a necessária autorização, ou além dos sectores de actividade ou das actividades de risco elevado para que estejam autorizados, em violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 230.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 216.º, no n.º 5 do artigo 219.º, no artigo 222.º, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 224.º, nos n.ºs 4 e 7 do artigo 225.º, no n.º 4 do artigo 226.º, no n.º 2 do artigo 228.º, nos artigos 238.º e 240.º, no n.º 1 do artigo 241.º, nos artigos 242.º, 245.º e 246.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 247.º, nos n.ºs 1 e 4 do artigo 248.º, dos artigos 250.º, 251.º, 253.º, 257.º e 260.º.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 243.º, no artigo 249.º, nos n.ºs 1, 4, 5 e 6 do artigo 258.º e nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 259.º.

**Artigo 485.º**

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

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 270.º, no n.º 1 do artigo 274.º e no n.º 1 do artigo 275.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do 267.º, no artigo 268.º, na parte final do n.º 3 do artigo 274.º, no n.º 5 do artigo 275.º, a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação, nos termos do n.º 1 do artigo 278.º, no n.º 1 do artigo 280.º, n.º 1 do artigo 281.º e nos artigos 283.º a 286.º.

**Artigo 486.º**

Encerramento temporário

Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto nos artigos 296.º e 299.º.

#### **Artigo 487.º**

Incumprimento do contrato

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3 do artigo 303.º.

#### **Artigo 488.º**

Comissões de trabalhadores

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 332.º, no n.º 1 do artigo 333.º e nos n.ºs 2 e 4 do artigo 334.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final do n.º 3 do artigo 333.º, no n.º 5 do artigo 334.º, a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação, nos termos do artigo 338.º, na alínea e) do n.º 1 do artigo 354.º, nos artigos 355.º e 356.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 357.º, o impedimento, por parte do empregador, ao exercício dos direitos previstos no artigo 360.º e o impedimento, por parte do empregador, ao exercício dos direitos previstos no artigo 364.º.

#### **Artigo 489.º**

Conselhos de empresa europeus

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do acordo que instituir um conselho de empresa europeu ou um ou mais procedimentos de informação e consulta, na parte respeitante aos direitos de informação e consulta e de reunião, do disposto no n.º 1 do artigo 377.º, nos artigos 380.º e 381.º, nos n.ºs 1 e 2 do artigo 382.º, nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 383.º, no n.º 2 do artigo 385.º, no n.º 4 do artigo 387.º, no n.º 1 do artigo 388.º e no n.º 3 do artigo 390.º.

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final do n.º 2 do artigo 369.º, nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 371.º, do acordo que instituir um conselho de empresa europeu, na parte respeitante aos recursos financeiros e materiais e à informação a prestar sobre o número de trabalhadores ao serviço dos estabelecimentos da empresa ou das empresas do grupo, nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 374.º, no n.º 4 do artigo 379.º, no n.º 4 do artigo 383.º, nos n.ºs 6 e 7 do artigo 388.º, a conduta da administração ou da direcção de um estabelecimento ou empresa que impeça a realização dos procedimentos do acto eleitoral regulados na portaria referida no n.º 6 do artigo 392.º.

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 1 do artigo 376.º.

#### **Artigo 490.º**

Mapas do quadro de pessoal

1 — Constitui contra-ordenação leve:

a) A violação do disposto no artigo 454.º;

b) O não envio dos mapas a qualquer das entidades referidas no n.º 5 do artigo 455.º;

c) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ou elementos que nele devam figurar;

d) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspecção-Geral do Trabalho com base em irregularidades detectadas;

e) A violação do disposto no artigo 456.º.

2 — O pagamento da coima aplicada não isenta a entidade infractora da obrigação de preenchimento, remessa, afixação e rectificação do mapa do quadro de pessoal.

**Artigo 491.º**

Balanço social

Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos artigos 460.º a 463.º.

**CAPÍTULO XL - Disposições finais e transitórias**

**SECÇÃO I**

**Disposições gerais**

**Artigo 492.º**

Inexistência de alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

Para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 7 de Agosto, bem como dos artigos 556.ºa 560.º do Código do Trabalho, não constitui alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais a modificação das cláusulas de natureza pecuniária depositada até 31 de Dezembro de 2004.

**Artigo 493.º**

Férias

O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho não tem consequências no montante do subsídio de férias.

**SECÇÃO II**

**Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

**Artigo 494.º**

Atribuições

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

**Artigo 495.º**

Composição

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

- a) Dois representantes do ministério responsável pela área laboral, um dos quais preside;
- b) Um representante do ministro responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um representante do ministro responsável pela área da administração local;

- d) Um representante da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres;
- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações de empregadores.

### **Artigo 496.º**

#### Competências

1 — Compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

- a) Recomendar ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela Administração Pública a adopção de providências legislativas e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;
- c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar a legislação sobre a igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2 — No exercício da sua competência a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

3 — As informações e os pareceres referidos no número anterior devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível.

### **Artigo 497.º**

#### Deliberação

1 — A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

3 — O presidente tem voto de qualidade.

**Artigo 498.º**

Recursos humanos e financeiros

1 — O apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP.

2 — Os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP.

**Artigo 499.º**

Regulamento de funcionamento

O regulamento de funcionamento da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego é aprovado por despacho conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

Aprovada em 20 de Maio de 2004.

O Presidente da Assembleia da República, *João Bosco Mota Amaral*.

Promulgada em 14 de Julho de 2004.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 16 de Julho de 2004.

O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso*.