REPÚBLICA DA GUINÉ-BISSAU

BOLETIM OFICIAL

Terça-feira, 19 de julho de 2022 *Número 29*

Os assuntos para publicação no "Boletim Oficial" devem ser enviados o original e o duplicado devidamente autenticados pela entidade responsável à Direção-Geral da Função Pública - Repartição de Publicações, a fim de se autorizar a sua publicação. Contactos: Tm. 96 697 72 63 - 95 591 68 03

Os pedidos de assinatura ou anúncios avulsos do "Boletim Oficial" devem ser dirigidos à Direção Comercial da INACEP - Imprensa Nacional, Empresa Pública -, Avenida do Brasil, Apartado 287 - 1204 Bissau Codex - Bissau Guiné-Bissau. Contactos: Tm. 96 628 08 21 - 95 710 30 30 - Email: inacepcomercial@gmail.com

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

PARTE I

Assembleia Nacional Popular

Lei n.º 7/2022

Aprovado Código do Trabalho.

****

PARTE I

ASSEMBLEIA NACIONAL POPULAR

Lei n.º 7/2022

A Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 2, de 5 de abril de 1986, constitui um dos diplomas estruturantes do nosso país, mercê da sua vocação para regular as relações de troca entre a energia laborativa e a produção de bens e serviços. Todos os setores de atividade foram tributários dos benefícios trazidos por esta lei e, nesta medida, pode-se considerar que ela desempenhou o seu papel como elemento importante do crescimento da nossa economia.

Todavia, são já passados mais de 25 anos sobre a aprovação dessa lei, aprovada num contexto histórico diferente daquele em que hoje vivemos, as próprias circunstâncias políticas, sociais e económicas ditaram a sua desatualização. Setores importantes das relações de trabalho não tiveram nela acolhimento. Outros foram disciplinados com algum desequilíbrio ou esse desequilíbrio foi fruto da ação do tempo. A técnica jus laborista aperfeiçoou-se. A própria logística ditou outras regras. Uma nova dogmática das relações jurídico-laborais se instalou. Já não se trata de proteger o trabalhador a todo o custo, filosofia em certa medida espelhada na Lei Geral do Trabalho, mas sim de só lhe conferir proteção lá onde esta proteção é necessária.

O trabalhador é o motor da economia nacional, não pode poupar-se a sacrifícios para a fazer crescer, num quadro de justo equilíbrio entre a prestação laborativa, a que ele se vincula pelo contrato de trabalho, e a retribuição que lhe é devida pelo trabalho prestado. Este equilíbrio constitui fator de justiça social, para permitir ao empregador retirar da atividade empresarial os lucros que legitimamente deve obter dessa atividade, mas também para facultar ao trabalhador os bens necessários para a melhoria da sua pessoa e da sua família.

Justiça e equilíbrio económico-social são fatores de estabilidade, não devemos regatear um investimento nacional na sua prossecução, porque dessa estabilidade depende o nosso posicionamento no mundo e o orgulho que teremos do nosso país enquanto Nação.

A presente lei assenta e espelha esses pressupostos na busca da almejada estabilidade nacional.

Nestes termos,

Ao abrigo do artigo 86º, al. g), h), k) e l) da Constituição da República, a Assembleia Nacional Popular aprova como lei o seguinte:

ARTIGO 1.º

Aprovação do Código do trabalho

É aprovado o Código do Trabalho que faz parte integrante da presente lei.

É revogada a Lei n.º 2, de 5 de abril de 1986 e toda a legislação contrária ao presente diploma.

ARTIGO 2.º

Vigência

A presente lei entra em vigor na data da sua publicação.

O ministério de tutela apresenta, 180 dias após a data da sua publicação, toda a regulamentação necessária à implementação da presente lei.

Aprovada na sessão parlamentar de 30 junho de 2021. – O Presidente da Assembleia Nacional Popular, Eng.º ***Cipriano Cassamá***.

Promulgado em 18 de julho de 2022.

Publique-se.

O Presidente da República, General de Exército, Comandante Supremo das Forças Armadas, ***Úmaro Sissoco Embaló***.

CÓDIGO DO TRABALHO

LIVRO I
PARTE GERAL

CAPÍTULO I
FONTES E DA APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

ARTIGO 1.º

Âmbito de aplicação

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes, o presente código aplica-se às relações individuais e coletivas de trabalho nele previstas, para efeitos exclusivos de situação de trabalho subordinado a prestar, nomeadamente:

a) Às Organizações Não Governamentais, às instituições de fins não lucrativos, às instituições religiosas, às associações recreativas e às empresas cooperativas e mistas;

b) Às missões diplomáticas e consulares residentes no território da Guiné-Bissau.

c) Às entidades públicas que, no desempenho da atividade administrativa de gestão pública, celebram contratos individuais de trabalho com particulares, bem como aos atos praticados por estas entidades em matéria de emprego.

ARTIGO 2.º

Aplicação a relação jurídica de emprego público

Sem prejuízo do disposto em legislação especial, são aplicáveis à relação jurídica de emprego público que confira a qualidade de funcionário ou agente da Administração Pública, com as necessárias adaptações, as disposições relativas:

a) À igualdade e não discriminação;

b) À proteção da maternidade e da paternidade;

c) À constituição de comissão de trabalhadores;

d) Ao direito à greve.

ARTIGO 3.º

Aplicação no tempo

Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º do Código Civil e no artigo 5º deste Código, ficam sujeitos ao regime do presente Código os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva 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.

ARTIGO 4.º

Aplicação no espaço

1. O contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes e, na falta de escolha, pela lei do país com o qual apresente uma conexão mais estreita. Todavia, se uma parte do contrato for separável do resto do contrato e apresentar uma conexão mais estreita com um outro país, a essa parte pode aplicar-se, a título excepcional, a lei desse outro país.

2. Presume-se que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com o país onde está a parte obrigada a fornecer a prestação característica do contrato.

3. A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do n.º 4 do presente artigo.

4. Não obstante o disposto neste artigo, e na falta de escolha feita nos termos do n.º 1, o contrato de trabalho é regulado:

a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país; ou

b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país

ARTIGO 5.°

Regras especiais de aplicação no tempo de normas relativas ao contrato de trabalho

O regime estabelecido no presente código não se aplica ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a:

a) Período experimental;

b) Prazos de prescrição e de caducidade;

c) Procedimento para a aplicação de sanções, bem como para a cessação do contrato de trabalho;

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

SECÇÃO I

TUTELA DA LIBERDADE DE TRABALHO

ARTIGO 6.°

Liberdade de trabalho

1. Toda a pessoa pode livremente exercer a atividade profissional ou ofício da sua escolha; o empregador é livre de admitir o número de trabalhadores que julgar necessário para a sua empresa, bem como livremente mudar de ramo de atividade ou empresa, nos termos previsto na lei.

2. É nula qualquer norma de regulamentação coletiva de trabalho, legal ou de contrato individual de trabalho contrária à liberdade de trabalho do trabalhador, salvo nos termos previstos neste código.

3. É proibido o trabalho forçado ou obrigatório, a escravatura, a exploração do homem pelo homem e outras formas de sujeição humana em proveito de grupos ou de classes.

ARTIGO 7.°

Direito ao trabalho

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, que compreende a faculdade que todos têm, independentemente do seu estado, sexo, raça, convicção política ou religiosa, de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de exercício de uma atividade produtiva, livremente escolhida ou aceite, em condições de higiene, saúde e segurança adequada.

2. O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores nacionais dos Estados membros da CEDEAO e da UEMOA, bem como, de qualquer outro país que não discrimine os cidadãos guineenses em igualdade de circunstâncias

ARTIGO 8.°

Tutela geral da personalidade do trabalhador

1. Todo o trabalhador goza do direito de personalidade nos termos gerais de direito. Em virtude deste direito, no âmbito da relação de trabalho, é proibido ao empregador:

a) Discriminar ou de outro modo prejudicar o trabalhador no acesso ao emprego, na fixação das condições de trabalho, na fixação da remuneração do trabalho, na suspensão ou extinção do contrato de trabalho, na promoção económica, por causa da idade, cor de pele, filiação sindical, convicção política, religiosa, cultura e origem social;

b) Praticar atos ou adotar comportamentos, no acesso ao emprego, no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, sob a forma verbal, não-verbal ou física, indesejáveis ou contra a liberdade sexual do trabalhador.

2. Para o efeito do disposto no número anterior, não constituem práticas discriminatórias a diferenciação entre trabalhadores, em retribuição ou outras vantagens, se assentes em critérios objetivos, nomeadamente, em função do mérito, produtividade, assiduidade, antiguidade ou para compensar uma incapacidade de que é portador o trabalhador e que apresenta uma conexão estreita com o posto de trabalho.

3. Toda a limitação voluntária consentida pelo trabalhador, violadora dos princípios de ordem pública e dos bons costumes, é nula e de nenhum efeito.

4. As limitações, voluntariamente assumidas são, a todo o tempo, livremente revogáveis, sem prejuízo da responsabilidade civil que ao caso couber, nos termos da lei geral.

ARTIGO 9.°

Segurança no emprego

1. Nos termos e nos alcances desta lei, nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos, éticos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso.

2. É nulo todo o despedimento que não tenha sido precedido do respetivo processo disciplinar.

ARTIGO 10.°

Política de emprego

1. Incumbe ao Estado tomar as medidas com vista a assegurar a promoção do pleno emprego, as quais devem incluir:

a) Programas de orientação técnica e profissional;

b) Políticas e técnicas capazes de garantir um desenvolvimento económico e social equilibrado, em condições que promovam a expansão do emprego.

2. A proteção de deficientes e criação de condições que lhes garantam o acesso ao trabalho e a igualdade no trabalho, de acordo com a sua condição física e psíquica;

3. A contratação de jovens, desempregados de longa duração e a prevenção e combate ao desemprego.

ARTIGO 11.º
Direito à promoção e formação profissional

Todo o trabalhador tem direito à promoção na carreira e formação profissional, o qual compreende nomeadamente o direito de ser concedido o tempo necessário para a frequência de seminários, estágios, cursos para obtenção de título académico ou profissional, prestar exames, assim como o direito de preferência na escolha do turno de trabalho compatível com a necessidade de formação, nos termos regulados neste código ou instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Todo o trabalhador tem direito de ser integrado numa categoria profissional concreta ou grupo profissional em função das suas aptidões profissionais, título de formação académica ou profissional.

Os critérios para a definição das categorias ou grupos profissionais devem ser objetivos e comuns, sem distinção de sexo nem idade.

O trabalhador tem o direito e o dever de adquirir competências profissionais adequadas para a realização de um trabalho produtivo de qualidade, como fator de valorização pessoal e profissional, de qualificação e dignificação da pessoa e da sua inserção na sua comunidade.

ARTIGO 12.º
Proteção do trabalho

1. O Estado toma as medidas apropriadas para a proteção do trabalho, nomeadamente as que garantam a todas as pessoas:

a) Um trabalho decente e equitativo;

b) Condições de trabalho seguras e higiénicas;

c) Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos;

d) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho igual de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;

2. O Estado organiza as inspeções regulares e periódicas aos locais de trabalho devendo, anualmente e até primeira quinzena de novembro, apresentar às associações sindicais os relatórios das inspeções efetuadas.

3. Sem prejuízo da competência dos tribunais de trabalho, deve igualmente o Estado, através de órgãos próprios, promover e desenvolver as formas de resolução pacífica dos conflitos laborais, nomeadamente mediação, conciliação e outras, a pedido das partes mediante participação.

4. A transferência, despedimento e quaisquer outros atos que alterem ou extinguem a situação do trabalhador estão sujeitos a forma escrita.

ARTIGO 13.º
Liberdade sindical e a proteção dos direitos sindicais

O Estado deve atuar com vista a assegurar, quer por meio de convenções coletivas livremente celebradas, quer por outros meios legais de diálogo social, a democratização das relações laborais, devendo garantir e promover a liberdade dos trabalhadores e dos e pregadores de constituírem organizações sindicais para a defesa e promoção dos seus interesses económicos e sociais e de aderirem a estas organizações.

Os trabalhadores e os empregadores, sem autorização prévia, são livres de constituir organizações sindicais.

É proibido, sob pena de nulidade, todo o ato que tenha por fim, qualquer modo de restringir, limitar ou prejudicar a liberdade sindical.

ARTIGO 14.º
Disposições sobre as empresas concessionáriase participadas

As empresas, que explorem serviços públicos dados em concessão ou participados, são obrigadas a manter ou admitir uma percentagem de trabalhador guineense não inferior a 60% e 3% nos cargos de direção, não podendo nunca ser inferior a dois trabalhadores.

SECÇÃO II
FONTES DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL, INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO

SUBSECÇÃO I
FONTES

ARTIGO 15.º
Hierarquia das fontes

Os direitos e obrigações concernentes a relação de trabalho subordinado estão sujeitos em especial:

a) À Constituição da República;

b) Às fontes internacionais, nomeadamente as convenções da OIT ratificadas pelo País, outras convenções e recomendações adotadas;

c) Às disposições legais e regulamentares do Estado;

d) Às convenções coletivas de trabalho;

e) Aos princípios gerais do direito de trabalho;

f) À vontade das partes, manifestada no contrato individual de trabalho, sem que em nenhum caso possam estabelecer, em prejuízo do trabalhador, condições menos favoráveis ou contrárias às disposições legais e convenções coletivas em vigor à data da celebração do contrato;

g) Aos costumes e usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé;

SUBSECÇÃO II
INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO DAS FONTES DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL

ARTIGO 16.º
Qualificações

A competência atribuída a uma fonte abrange somente o âmbito que, pela sua função e competência nessa lei, integra o seu regime jurídico.

ARTIGO 17.º
Interpretação, integração e aplicação das fontes da relação jurídico-laboral

A interpretação, integração e aplicação das normas de Direito do trabalho estão sujeitas aos princípios e regras do direito comum, sem prejuízo da especificidade do direito de trabalho e dos princípios que o inspiram.

ARTIGO 18.º
Princípio do tratamento mais favorável

1. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os conflitos resultantes da aplicação de duas ou mais normas laborais, tanto estatais como convencionais, são regulados pelo disposto no número seguinte.

2. A norma a aplicar é aquela que dispõe, em conjunto, de um tratamento ou condições mais favorável ou benéfico.

3. Os trabalhadores não podem dispor validamente, antes ou depois da sua aquisição, dos direitos reconheci- dos por disposições imperativas, nem tão-pouco dos direi- tos reconhecidos como indisponíveis pelas convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO III
CONSTITUIÇÃO DA SITUAÇÃO JURÍDICA LABORAL

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 19.º
Noção

Contrato de trabalho é a convenção pela qual um trabalhador se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa sob a autoridade e direção desta.

ARTIGO 20.º
Responsabilidade contratual

1. Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituídas em grupo empresarial, comercial ou de qualquer outra atividade económica, serão, para efeitos da relação de trabalho, solidariamente responsáveis.

2. Quando a condição geradora de responsabilidade permita supor que ela se deveu a fraude ou à posição dominante de um membro da sociedade, que colocou a empresa em condições de não poder solver os seus compromissos, o membro dominante responde com os seus bens pessoais para a satisfação dos créditos decorrentes do contrato de trabalho.

ARTIGO 21.º
Regimes especiais

1. Sem prejuízo da aplicação de disposições gerais deste Código que não sejam incompatíveis com as suas especificidades, ficam sujeitos a regime especial:

a) Contrato de trabalho doméstico;

b) Trabalho em grupo e contrato de trabalho de grupo;

c) Contrato de trabalho de aprendizagem e contrato de prova;

d) Contrato de trabalho a bordo de embarcações de comércio e de pesca;

e) Contrato de trabalho a bordo de aeronaves;

f) Contrato de trabalho portuário;

g) Contrato de trabalho rural;

h) Contrato de trabalho com estrangeiros;

ARTIGO 22.º
Situações equiparadas ao trabalho subordinado

1. Ficam sujeitos aos princípios gerais do trabalho subordinado, nomeadamente o salário mínimo, higiene, segurança e saúde no trabalho, as situações laborais que tenham por objeto a prestação de atividade, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador da atividade deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

2. Considera-se estar na dependência económica do beneficiário da atividade, designadamente:

a) Os contratos de prestação de serviços na construção civil com um ou mais operários;

b) Os aprendizes nas oficinas, sempre que a situação laboral tenha durado mais de 2 anos;

3. A prestação da atividade realizada no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador, bem como, os contratos em que este compra as matérias-primas e fornece por certo preço ao vendedor o produto acabado.

ARTIGO 23.º
Forma do contrato

1. O contrato de trabalho é de natureza consensual, devendo ser redigido por escrito, salvo para a execução de tarefas específicas de duração não superior a 30 dias.

2. Devem constar do documento escrito os contratos de trabalho a termo certo ou incerto, os contratos sob condição resolutiva, os contratos a tempo parcial, os contratos de trabalho doméstico, os contratos de trabalho com estrangeiros, os contratos de prova e os contratos de aprendizagem.

3. Qualquer das partes pode exigir a redução a escrito do contrato de trabalho a todo o tempo.

4. Presume-se a existência do contrato de trabalho, sempre que se verifiquem cumulativamente as seguintes situações:

a) O prestador de trabalho esteja inserido na estrutura organizativa do beneficiário da atividade e realize a sua prestação sob as orientações deste;

b) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da atividade ou em local por esta controlada, respeitando um horário previamente definido;

c) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da atividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade;

d) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da atividade;

e) A prestação de trabalho tenha sido executada por um período, ininterrupto, não inferior a 30 dias.

5. Incumbe ao empregador provar que não existe subordinação jurídica nem dependência económica do trabalhador no quadro da circunstância em que o trabalho é prestado.

6. Presume-se igualmente a existência do contrato de trabalho quando o trabalhador entre em contacto com os clientes da empresa para fornecer bens ou serviços prestados por este, receber documentos, obter formulários ou satisfazer outros interesses do empregador, da sua empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 24.º

Culpa na formação do contrato

1. O empregador e o trabalhador, para a conclusão de um contrato de trabalho, devem, tanto nos preliminares como na formação dele, proceder segundo as regras de boa-fé.

2. O empregador deve prestar ao trabalhador informações sobre as condições aplicáveis ao contrato de trabalho, pelo menos, relativas:

a) À Identidade das partes;

b) O local de trabalho, ou na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua atividade em vários locais, como a sede da empresa;

c) A categoria do trabalhador e a caraterização sumária do seu conteúdo;

d) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;

e) Os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis a empresa;

f) O período normal do trabalho, se for inferior ao fixado por lei;

g) Outras informações que considerar importante para o conhecimento do trabalhador, relacionadas com a especificidade ou natureza da atividade;

3. O trabalhador deve informar ao empregador sobre:

a) O seu domicílio;

b) Tudo o que sabe fazer e que possa interessar o empregador no âmbito da sua atividade ou atividades;

c) Os meios materiais de que necessita para a correta prestação da atividade;

4. As informações contidas nos números anteriores devem ser passadas nos 30 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5. Os documentos referentes às informações a que se aludem as alíneas d) e e) do número 2 devem ser entregues, ainda que o contrato cesse, antes de decorridos 30 dias a contar do início da sua execução.

ARTIGO 25.º

Modalidades de contrato de trabalho

1. Os contratos de trabalho podem ser:

a) Contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) Contrato de trabalho por termo certo ou incerto

c) Contrato de trabalho sob condição resolutiva;

d) Contrato promessa de trabalho: convenção pela qual as partes exprimem, em termos inequívocos, a vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o contrato definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respetiva retribuição;

e) Contrato em comissão de serviço;

f) Contrato de prova;

ARTIGO 26.º

Vigência do contrato

Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 23.º, considera-se concluído o contrato de trabalho com o início da prestação da atividade para a qual o trabalhador é contratado no lugar indicado pelo empregador.

ARTIGO 27.º

Regime aplicável

Os requisitos de validade substancial e de forma definem-se em função do tipo de contrato de trabalho.

SECÇÃO II
CONTRATOS DE TRABALHO COM E SEM PRAZO

SUBSECÇÃO I
TERMO CERTO

ARTIGO 28.º
Duração

1. O empregador e o trabalhador podem acordar livremente a duração do contrato, não podendo exceder seis anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. Decorrido o período de seis anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objeto de mais uma renovação, desde que a respetiva duração não seja inferior a dois e nem superior a quatro anos.

3. A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder quatro anos nos casos previstos no artigo 34.º, n.º 2, alíneas b) e c), salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder três anos.

ARTIGO 29.º
Renovação do contrato

1. As partes podem no momento da celebração ou durante a sua execução renunciar à faculdade de renovar o contrato a termo certo.

2. Na falta de estipulação em contrário, o contrato renova-se no final do termo estipulado por igual período

3. Só é admitida a renovação do contrato se mantiver as circunstâncias que determinaram a sua celebração, considerando-se nula e sem efeito, a renovação que tenha sido operada sem responder os pressupostos indicados no início.

4. Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

ARTIGO 30.º
Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere número 2 do artigo 28.º, considerando-se a antiguidade do trabalhador, desde o início da prestação de trabalho.

ARTIGO 31.º
Estipulação de prazo inferior ou igual a um ano

1. Salvo o disposto no artigo seguinte, fica proibida a celebração de contratos a termo, por prazo até um ano, não podendo todavia, a sua duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

2. Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de um ano.

SUBSECÇÃO II
TERMO INCERTO

ARTIGO 32.º
Admissibilidade

Sem prejuízo do previsto no número 1 do artigo 34.º, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas seguintes situações:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução direta e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento;

h) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, empregando o mínimo de dez (10) trabalhadores, por um período não inferior a três anos.

ARTIGO 33.º
Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura o tempo necessário nos termos previstos no artigo anterior.

SUBSECÇÃO III
TERMO RESOLUTIVO

ARTIGO 34.º
Admissibilidade

1. O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação das necessidades.

2. Pode ser celebrado contrato a termo, com dispensa das exigências previstas no número anterior, quando este seja justificado pelos motivos previstos nas alíneas seguintes:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, empregando o mínimo de 15 trabalhadores, por um período não superior a seis anos nem inferior a três;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração por um período não superior a quatro anos nem inferior a dois;

c) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento, no interior do país, empregando o mínimo de 10 trabalhadores, por um período não inferior a três anos.

3. A celebração de contrato a termo ao abrigo do número anterior carece de autorização prévia dos serviços competentes do departamento governamental responsável pela promoção do Emprego e Formação Profissional e está sujeito ao visto da Inspeção do Trabalho.

4. O requerimento da autorização referido no número anterior deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Certidão da escritura pública da constituição da empresa;

b) Indicação da data prevista para o início da atividade;

c) Indicação do tipo de atividade e do número de trabalhadores a empregar;

d) Indicação do lugar da atividade e da sede da empresa.

5. Recebido o pedido de autorização, o parecer deve ser emitido no prazo máximo de três dias úteis, considerando-se despacho favorável se dentro desse período não houver resposta.

6. Decorrido o período previsto nas alíneas a) e b) do nº 3, todos os contratos convertem-se, automaticamente, em contratos por tempo indeterminado.

ARTIGO 35.º

Justificação do termo

1. A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

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

ARTIGO 36.º

Formalidades

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

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

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

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

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

4. Os contratos a termo devem ser depositados na Inspeção do Trabalho, competindo a esta verificar a existência dos motivos indicados e a conformidade do contrato com as disposições legais aplicáveis.

ARTIGO 37.º

Contratos sucessivos

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

2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição;

b) Acréscimos excecionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º;

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

ARTIGO 38.º

Condição e termo suspensivo

Se, porém, se tornar necessária a verificação de uma condição, quer pela própria natureza da prestação, quer

por virtude de outras circunstâncias, as partes podem subordinar o contrato à condição ou termo suspensivo.

SECÇÃO III
CONTRATO DE PROVA

ARTIGO 39.º
Contrato de prova

1. O empregador e o trabalhador podem celebrar um contrato de prova nos termos previstos neste código.

2. Não há período experimental no contrato de trabalho definitivo precedido de um contrato de prova.

3. O contrato de prova só pode ser celebrado com aquele que procure primeiro emprego e que tenha concluído um curso universitário de grau superior, médio ou formação profissional, ou equivalente, devidamente reconhecido pelos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área de ensino.

4. O contrato de prova considera-se feito sob condição suspensiva do contrato definitivo, pressupondo o trabalhador ser apto para o posto de trabalho a que é destinado e ter as qualidades asseguradas para o seu exercício profissional.

5. A prova deve ocorrer dentro do prazo e segundo a modalidade acordada pelas partes, nos termos do número seguinte.

6. O empregador pode optar por uma das seguintes modalidades de atribuição de tarefas ou serviço:

a) Indicação diária ao trabalhador de tarefas ou serviços a desempenhar;

b) Ajustar um contrato-programa por objetivos com o trabalhador, identificando as tarefas ou serviços, por um período fixado por acordo das partes, nunca superior a uma semana, renovável por igual período;

7. Sendo o contrato celebrado para o fim previsto no número 4, observar-se-ão o seguinte:

a) O posto de trabalho deve corresponder a área de formação do trabalhador;

b) A prova deve desenvolver-se sob a orientação e avaliação do superior hierárquico da unidade orgânica onde está inserido o trabalhador, através de um sistema de anotação de acordo com a modalidade de atribuição das tarefas previstas no nº 6;

c) Das anotações feitas nos termos do número 6, resulta o relatório de prova expressa numa das seguintes classificações:

A- Apto;
B- Não Apto;

8. O relatório da prova previsto na alínea anterior é remetido ao empregador ou para quem este delegar poderes, para a homologação.

9. A homologação do relatório da prova pelas pessoas referidas no número anterior vale como celebração do contrato definitivo.

CAPÍTULO IV
SUJEITOS

SECÇÃO I
CAPACIDADE

ARTIGO 40.º
Princípio geral

Para além das pessoas que tenham plena capacidade de exercício nos termos gerais de direito, podem celebrar validamente contrato de trabalho os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória e disponham de capacidade física e psíquica adequadas para o posto de trabalho, em relação aos quais se verifiquem os seguintes requisitos:

Os menores que tenham completado 16 anos e que, com permissão dos pais ou tutor, vivam de forma independente;

Os estrangeiros, de acordo com a legislação especial sobre a matéria.

ARTIGO 41.º
Proibição de discriminação inversa

1. As empresas privadas não podem contratar trabalhadores estrangeiros em violação do princípio da igualdade de acesso ao emprego de trabalhadores nacionais que ofereçam as mesmas qualificações.

2. Nenhuma empresa pode pagar aos guineenses que exerçam funções análogas às que são exercidas por um estrangeiro ao seu serviço, salário inferior ao deste, sem prejuízo das disposições sobre carreira, antiguidade e produtividade.

ARTIGO 42.º
Contratos sujeitos a visto do departamento governamental responsável pela promoção do emprego e formação profissional

Estão sujeitos ao visto do departamento governamental responsável pela promoção do Emprego e Formação Profissional:

a) Os contratos a termo celebrados em virtude da constituição de nova empresa, lançamento de nova atividade ou projeto;

b) Os contratos a termo de duração superior a três anos;

c) Os contratos a termo celebrados para a realização de uma atividade sazonal, nomeadamente campanha agrícola, comercial, industrial ou artesanal;

d) Os contratos de aprendizagem;

e) Os contratos de prova;

SECÇÃO II

PERÍODO EXPERIMENTAL

ARTIGO 43.º

Período experimental

1. Salvo acordo escrito em contrário, há sempre um período experimental, com sujeição aos limites máximos de duração previstos neste artigo ou em convenções coletivas para a apreciação, nomeadamente:

a) Da aptidão profissional do trabalhador e rendimento;

b) Das condições de higiene e segurança no trabalho, remuneração e o clima social da empresa;

c) A duração do período experimental não pode exceder seis meses para os quadros superiores, nem superior a três meses para os demais trabalhadores;

2. O empregador e o trabalhador estão respetivamente obrigados a realizar atos ou tarefas que constituem objeto da experiência, nomeadamente agindo de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3. Nos contratos a termo certo ou incerto, com duração superior a quatro anos, o período experimental não pode exceder dois meses, nem 30 dias nos restantes casos.

4. É nulo o acordo que prevê período experimental quando o trabalhador tenha já desempenhado as mesmas funções anteriormente na mesma empresa, ao abrigo de qualquer modalidade de contrato.

5. Durante o período experimental, o trabalhador goza de todos os direitos inerentes ao posto para o qual foi contratado, em igualdade de condições com os da mesma categoria na empresa, salvo os derivados da denúncia do contrato.

ARTIGO 44.º

Contagem do período experimental

1. O período experimental começa a contar a partir do início da execução efetiva do contrato.

2. Não entram para o cômputo do período experimental as ausências ao trabalho derivadas das situações de incapacidade temporária, designadamente, maternidade, doença ou outras situações equivalentes, que atingem o trabalhador durante o mesmo, salvo acordo em contrário.

ARTIGO 45.º

Denúncia

1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2, durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa.

2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de comunicar o trabalhador com antecedência de, pelo menos, 7 dias.

3. Em caso de denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, as despesas de transporte para o regresso do trabalhador para a sua residência habitual são suportadas pelo empregador.

SECÇÃO III

PROTEÇÃO DA LIBERDADE DE TRABALHO

ARTIGO 46.º

Pacto de não concorrência e de permanência na empresa

1. É proibido qualquer acordo entre o empregador e o trabalhador, no sentido de limitar a liberdade de trabalho, após a cessação do contrato de trabalho, salvo nos termos previstos nesta secção.

2. Todavia, não é permitido a um trabalhador prestar a sua atividade para várias empresas que operam no mesmo ramo de atividade ou para diversas empresas, independentemente do ramo, quando existe um acordo escrito de exclusividade, no qual o trabalhador aceita dedicar-se exclusivamente ao serviço da empresa, mediante uma compensação económica.

3. O pacto de não concorrência para depois da cessação do contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, não podendo exceder dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho.

4. O pacto de não concorrência só é válido se a sua celebração revelar um efetivo interesse para o empregador, nomeadamente tratar-se de uma atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador.

5. O trabalhador pode a todo o tempo revogar o pacto de dedicação exclusiva e recuperar a sua plena liberdade de trabalho, comunicando, por escrito, o empregador com antecedência de pelo menos 30 dias, perdendo-se automaticamente todos os direitos diretamente decorrentes da dedicação exclusiva.

6. Sempre que o trabalhador tenha recebido uma formação específica financiada pelo empregador com o objetivo de implementar um projeto, nova atividade na empresa ou determinada atividade específica, o trabalhador não pode, antes do tempo máximo previsto no número 3 deste artigo, revogar o acordo.

7. A violação do disposto no número anterior constitui o empregador no direito de reclamar ao novo empregador, cada mês, 30% do salário que o trabalhador aufere, por simples carta dirigida a este, anexando um exemplar do pacto.

8. O limite máximo de indemnização não deve ser superior às despesas com a formação, não podendo nunca ser inferior a 30% das mesmas, salvo renúncia do interessado.

SECÇÃO IV
EFEITOS DO TEMPO NAS RELAÇÕES DERIVADAS DO CONTRATO

ARTIGO 47.º
Prescrição e caducidade

1. Estão sujeitos a prescrição, pelo seu não exercício durante o lapso de tempo estabelecido neste código, os direitos emergentes de contratos individuais de trabalho.

2. Quando a lei não prevê outro prazo, as ações judiciais para exigir o cumprimento dos créditos emergentes do contrato de trabalho prescrevem no prazo de três anos, a contar da cessação do contrato de trabalho.

3. Prescrevem no prazo de:

a) Cinco anos os créditos relativos a férias, a contar da data do seu vencimento;

b) Dois anos os créditos relativos ao trabalho extraordinário, a contar do final do mês seguinte ao da sua prestação;

4. Prescrevem igualmente os créditos emergentes das situações de acidentes de trabalho e doenças profissionais, no prazo de seis anos, a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado.

5. A ação de impugnação de despedimento caduca nos 12 meses seguintes ao da data da decisão do empregador.

6. O prazo de caducidade previsto no número anterior interrompe-se com a apresentação do requerimento de conciliação, mediação ou arbitragem perante órgão público competente.

7. Os prazos previstos neste artigo contam-se a partir da data da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO V
DIREITOS E DEVERES LABORAIS

SECÇÃO I
DIREITOS

ARTIGO 48.º
Direitos laborais

1. Os trabalhadores têm como direitos básicos, com o conteúdo e alcance que lhe são fixados por lei, convenção coletiva de trabalho ou contrato de trabalho:

a) Direito de prestar a sua atividade em condições de higiene, saúde e segurança adequada;

b) Direito à ocupação efetiva;

c) Direito à promoção e formação profissional no trabalho;

d) Direito à perceção pontual da remuneração acordada;

e) Direito de filiação sindical;

f) Direito à negociação coletiva;

g) Direito à greve;

h) Direito de reunião na empresa;

i) Direito de participação na empresa;

j) O direito de não ser discriminado, compreendendo esta, toda a distinção, exclusão ou preferência, baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

k) Direito de não ser discriminado por razões relacionadas com as deficiências físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que esteja em condições de aptidão para desempenhar o trabalho ou emprego;

l) Direito de ser tratado com respeito e consideração, à sua proteção contra as ofensas verbais ou físicas ou de natureza sexual.

2. O empregador tem como direitos básicos, com o conteúdo e alcance que lhe são fixados por lei ou convenção coletiva de trabalho:

a) Direito de dar ordens e instruções que lhe forem necessárias para assegurar a boa execução do trabalho, disciplina e atingir os seus objetivos económicos;

b) Direito de filiação sindical;

c) Direito à negociação coletiva;

d) Direito de aplicar sanções disciplinares aos seus trabalhadores por incumprimento ou cumprimento defeituoso do contrato;

e) Direito a livre escolha do modelo de organização e dos métodos de trabalho;

f) Direito de modificar e extinguir os postos de trabalho dentro dos limites estabelecidos na lei;

g) Direito de elaborar e aprovar o regulamento interno da empresa e outras normas necessárias para a organização e disciplina do trabalho;

SECÇÃO II
DEVERES

ARTIGO 49.º
Deveres laborais

1. Os trabalhadores têm como deveres básicos:

a) Cumprir todas as obrigações diretas ou indiretamente emergentes do contrato de trabalho, relativas ao seu posto de trabalho, de acordo com as regras de boa-fé e diligência;

b) Observar as regras de segurança e higiene no trabalho estabelecidas pelo empregador;

c) Cumprir com as ordens e instruções do empregador emergentes do exercício do poder de direção e orientação do trabalho;

d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

e) Guardar segredo profissional da empresa;

f) Entregar em bom estado os utensílios ou materiais que lhe tenha sido confiados ou fornecidos para cumprimento do contrato, salvo se estes ficarem danificados em consequência da sua utilização normal na execução do contrato ou desaparecimento por razões de força maior;

g) Comparecer ao trabalho, com pontualidade, assiduidade e prontidão profissional;

h) Tratar com lealdade e respeito o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entram em contacto com a empresa;

i) Contribuir para melhorar a produtividade da empresa;

j) Contribuir para a elevação do prestígio e do bom-nome da empresa.

2. O empregador tem como deveres básicos, em virtude do trabalho:

a) Informar ao trabalhador antes do início da execução do contrato sobre as condições gerais da prestação;

b) Dar trabalho ao trabalhador, em condições de higiene, saúde e segurança;

c) Pagar a remuneração acordada com regularidade e pontualidade;

d) Assegurar as condições de assistência médica e medicamentosa para responder às situações de emergência no local de trabalho;

e) Inscrever todos os trabalhadores ao seu serviço na Segurança Social;

f) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional, quando não tenha transferido essa responsabilidade;

g) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe a formação profissional;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) Ter o regulamento da empresa;

j) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

SECÇÃO III
GARANTIAS

SUBSECÇÃO I
GARANTIAS DO TRABALHADOR

ARTIGO 50.º
Garantias do trabalhador

Nenhum empregador pode:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Punir o trabalhador ou despedi-lo sem precedência de processo disciplinar;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando tal resultar de duma sanção disciplinar ou da baixa de categoria nos termos deste código;

d) Encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo acordo em sentido contrário;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando ocorra uma das situações que torne inviável o desempenho, no essencial, das tarefas correspondentes à categoria profissional do trabalhador e este aceite continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Compensar a retribuição devida ao trabalhador com débitos deste á entidade empregadora, ou proceder a descontos na retribuição não expressamente autorizados por lei ou decisão do tribunal;

h) Despedir e readmitir o trabalhador com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a prestar a sua atividade no local de trabalho que não dispõe de condições de higiene, saúde e segurança adequada;

j) Exercer pressão sobre o trabalhador para trabalhar nos dias feriados ou durante o gozo das suas férias anuais;

k) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de se filiar ou não numa associação sindical, ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

l) Prejudicar por qualquer modo o trabalhador, nomeadamente despedindo-o ou transferindo-o, por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

SUBSECÇÃO II
GARANTIAS DO EMPREGADOR

ARTIGO 51.º
Regulamento de empresa

1. O regulamento da empresa é um documento estabelecido pela direção da empresa e que fixa as condições de execução do contrato de trabalho exclusivamente no que se refere à organização técnica do trabalho, disciplina, horário de trabalho e pausas, controlo de entradas e saídas, circulação na empresa e outras prescrições concernentes a higiene e segurança no trabalho.

2. Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores é obrigatória a existência de um regulamento.

3. Antes da entrada em vigor do regulamento interno de empresa, deve o empregador ouvir a comissão de trabalhadores, a qual dispõe de um prazo de sete dias úteis para se pronunciar sobre o conteúdo do documento, contados a partir da data da receção do mesmo.

4. O regulamento de empresa é depositado em dois exemplares na Inspeção do Trabalho ou na delegacia territorialmente competente, acompanhado da nota de comunicação à comissão de trabalhadores e o correspondente parecer, caso houver.

5. A Inspeção do Trabalho dispõe de um prazo de cinco dias para examinar a conformidade das disposições do regulamento interno de empresa com as normas do trabalho em vigor, podendo exigir a modificação ou revogação das disposições do mesmo contrárias às leis ou aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

6. A Inspeção do Trabalho envia um exemplar do regulamento definitivo da empresa ao Instituto Nacional da Segurança Social.

7. À modificação do regulamento interno de empresa é aplicável o disposto nos números 4 a 6 deste artigo.

8. A elaboração do regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumentos da regulamentação coletiva de trabalho negocial.

9. O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho acessíveis a todos os trabalhadores, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

10. Sem prejuízo do disposto na última parte do número 7, o regulamento interno de empresa produz efeitos depois de recebido na Inspeção do Trabalho para registo e depósito.

11. Considera-se que o trabalhador aderiu às cláusulas do regulamento interno quando decorridos 15 dias sobre o conhecimento que tenha do seu conteúdo o trabalhador não deduza oposição fundamentada a alguma das suas cláusulas.

ARTIGO 52.º
Poder disciplinar

1. O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2. O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estabelecidos no presente código.

ARTIGO 53.º
Obrigatóriedade do processo disciplinar

1. As penas de multa e seguintes serão sempre aplicadas precedendo o apuramento dos factos em processo disciplinar.

2. A pena de repreensão registada é aplicada sem dependência de processo, mas com audiência e defesa do arguido.

3. O arguido pode constituir advogado em qualquer fase do processo, nos termos gerais de direito, o qual assiste, querendo, ao interrogatório do arguido.

ARTIGO 54.º
Competência para a instrução do processo

1. São competentes para instaurar ou mandar instaurar processo disciplinar contra os respetivos subordinados os superiores hierárquicos diretos, ainda que neles não tenha sido delegada a competência de punir.

2. As pessoas com competência para instaurar ou mandar instaurar o processo disciplinar, nos termos do número anterior, respondem disciplinarmente pelas suas omissões perante o empregador, sem prejuízo do direito de instaurar ou mandar o processo disciplinar contra o presumível trabalhador faltoso.

CAPÍTULO VI
PROCESSO DISCIPLINAR

ARTIGO 55.º
Instrução do processo

1. A instrução do processo disciplinar deve iniciar-se no prazo máximo de 15 dias, contados da data em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do seu presumível autor e terminar-se no prazo de 60 dias.

2. O prazo de 60 dias referido no número anterior conta-se da data da comunicação da nota de culpa ao arguido.

3. O processo disciplinar tem a estrutura contraditória, que deve ser seguida em todas as suas fases para assegurar o direito a defesa e a garantia do processo devido, sendo escrito e tem as seguintes fases:

a) Acusação, que é deduzida em nota de culpa;

b) A defesa, na qual o trabalhador deve carrear todos os meios de prova a seu favor;

c) Audição do arguido;

d) A decisão do empregador;

4. Nas empresas com menos de 10 trabalhadores não é exigível a forma escrita para todo o processo, mas é sempre obrigatória a audiência do arguido e das suas testemunhas, e a comunicação, por escrito, devidamente fundamentada, da decisão do empregador. Toda a produção de prova deve igualmente ser reduzida a escrito.

ARTIGO 56.º

Prova ad perpetuam rei memoriam

Compete ao instrutor tomar, desde a sua nomeação as providências adequadas para que não se possa alterar o estado dos factos, dos documentos ou situações de facto em que se presume existir interesse especial para a descoberta da verdade, ou possa perigar a obtenção das provas da infração.

ARTIGO 57.º

Suspensão preventiva

1. O trabalhador pode ser, sob proposta do instrutor do processo, e mediante despacho do empregador, preventivamente suspenso do exercício das suas funções, sem perda de retribuição de categoria e até decisão do processo, mas por prazo não superior a 90 dias, sempre que a sua presença se revele inconveniente para o serviço ou para o apuramento da verdade.

2. A suspensão prevista no número anterior só tem lugar em caso de infração punível com pena de suspensão ou superior.

ARTIGO 58.º

Defesa do arguido

1. A nota de culpa deve ser entregue ao arguido mediante a sua notificação pessoal ou, não sendo esta possí- vel, por carta registada com aviso de receção, marcando-se ao arguido um prazo de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa por escrito.

2. Se o arguido se recusar a receber a nota de culpa, e não sendo possível a notificação por carta registada com aviso de receção, nos termos do número anterior, a Ins-peção do Trabalho é informada da recusa, acompanhada de cópia da nota de culpa, devendo proceder à notificação pessoal do arguido ou por via do Comité Sindical no prazo de cinco dias úteis, ou à elaboração do auto de recusa, se for o caso.

3. A nota de culpa deve conter a indicação dos factos integrantes da mesma, bem como das circunstâncias de tempo, modo e lugar da infração e das que integram agravantes, acrescentando sempre a referência aos preceitos legais respetivos e às penas aplicáveis.

4. Da nota de culpa deve mencionar sempre a intenção de despedimento, sob pena da sua nulidade.

ARTIGO 59.º

Resposta do arguido

1. Na resposta, deve o arguido expor, com clareza e concisão, os factos e as razões da sua defesa.

2. Quando a resposta revelar ou se traduzir em infrações estranhas à acusação e que não interessam à defesa, é autuada e dele se extrai certidão, que é considerada como participação para efeitos de novo processo, sem prejuízo do prosseguimentos da ação disciplinar.

ARTIGO 60.º

Decisão final e sua execução

1. FInda a instrução do processo, o instrutor elabora um relatório completo e conciso donde conste a existência material das faltas, sua qualificação e gravidade, e bem assim a pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação.

2. A entidade competente para decidir, analisa o processo, concordando ou não com as conclusões do relatório, podendo ordenar novas diligências nos termos do prazo previsto no número 1 do artigo 55.º.

3. A decisão do processo é sempre fundamentada quando não concordante com a proposta formulada no relatório do instrutor, devendo ser proferida no prazo máximo de 10 dias, sob pena de se haver como prescrita.

ARTIGO 61.º

Início de produção de efeito das penas

Salvo determinação em contrário, as decisões que apliquem penas disciplinares não carecem de publicação, começando a pena a produzir os seus efeitos legais no dia seguinte ao da notificação do arguido.

ARTIGO 62º

Infração diretamente constatada

1. A entidade empregadora que presenciar por si ou através dos seus legais representantes ou pessoa que tenha poder disciplinar sobre o trabalhador, a prática de facto susceptível de constituir infração disciplinar, deduz contra o trabalhador, ato contínuo, mas nunca em prazo superior a 5 dias, a respetiva acusação, assinando-lhe um prazo, não inferior a 5 dias, para apresentar a sua defesa.

2. Nas empresas familiares e nas empresas comerciais com menos de 5 trabalhadores a acusação a que se refere o número anterior pode ser apresentada verbalmente.

3. Recebida a acusação o trabalhador alega o que tiver por conveniente em sua defesa, podendo indicar testemunhas em número não superior a duas, por cada facto, pedir o exame de documentos, juntar certidões e requerer outras diligências de prova.

4. Concluída a instrução, a entidade empregadora decide pelo arquivamento dos autos ou pela aplicação ao trabalhador da pena correspondente à infração praticada.

CAPÍTULO VII
EXECUÇÃO DO CONTRATO

SECÇÃO I
DIREÇÃO DO TRABALHO

ARTIGO 63.º
Poderes gerais do empregador

1. O planeamento, a organização, a coordenação e a disciplina do trabalho competem ao empregador, observados os limites estabelecidos na Constituição, neste código, nas demais legislações laborais, nos instrumentos de regulamentação coletiva e no contrato de trabalho.

2. O empregador pode exigir do trabalhador todo e qualquer comportamento que seja objetivamente adequado ao cumprimento dos deveres a que se encontra vinculado pelo contrato.

3. A competência do empregador envolve o poder de dirigir a atividade técnico-produtiva e laboral da empresa através da emissão de instruções e ordens de cumprimento obrigatório, bem como o de elaborar e pôr em execução regulamentos internos, ordens de serviço ou outras determinações.

4. As prerrogativas a que se reporta o número anterior podem ser exercidas verbalmente ou por escrito, mas o trabalhador pode sempre exigir que uma instrução verbal seja reduzida a escrito.

ARTIGO 64.º
Execução do contrato

1. Na execução do contrato de trabalho, assim como no exercício dos direitos emergentes deste, devem as partes proceder de boa-fé.

2. Todas as ordens e instruções do empregador presumem-se feitas para a execução do contrato de trabalho, competindo ao trabalhador fazer a prova do contrário, exceto nos casos em que a ordem ou instrução vai contra uma disposição legal ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho expressa.

SECÇÃO II
PRESTAÇÃO DO TRABALHO

ARTIGO 65.º
Local de trabalho

1. O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido. Quando o local de trabalho seja por natureza variável, tal facto deve ser dado conhecimento prévio ao trabalhador.

2. O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

CAPÍTULO VIII
VICISSITUDES CONTRATUAIS

SECÇÃO I
MOBILIDADE

ARTIGO 66.º
Alteração do local de trabalho

Ainda que o trabalhador tenha sido contratado para prestar a sua atividade no local de trabalho fixo, o empregador, sem prejuízo do disposto no artigo 68.º, n.º 2, pode, quando o interesse da empresa o exija, nomeadamente por razões económicas, técnicas, organizacionais ou de produção, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador e este a ela não se tenha oposto no momento da celebração do contrato.

ARTIGO 67.º
Transferência temporária

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador. Considera que há prejuízo sério para o trabalhador quando ocorra, nomeadamente, uma das seguintes situações:

a) A transferência implicar a deslocação do centro da vida pessoal e familiar do trabalhador de uma localidade para outra;

b) A transferência implicar deslocações entre a ida e vinda do trabalho por um período de tempo superior a 1 hora;

c) A transferência implicar para o trabalhador um aumento superior em mais de 50% nas despesas diárias de alimentação;

2. É sobre o empregador que recai o ónus da prova da não existência de prejuízo sério para o trabalhador.

3. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4. O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

ARTIGO 68.º
Direitos do trabalhador em caso de transferência definitiva

1. Ao trabalhador transferido definitivamente, nas condições previstas no artigo anterior, deve o empregador assegurar-lhe os seguintes direitos:

a) Uma compensação, que compreende não só as despesas impostas diretamente pela transferência, bem como custos de transporte da família para a nova residência;

b) Uma licença de três dias para tratar da mudança de residência e de outros problemas familiares resultantes da transferência;

2. Ser transferido com o seu cônjuge, quando vivam em comunhão de mesa e habitação e trabalham na mesma empresa, se houver posto de trabalho.

3. No caso previsto no artigo 66.º, o trabalhador pode recusar a transferência se houver prejuízo sério.

ARTIGO 69.º
Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferên- cia de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 66.º, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 67.º.

ARTIGO 70.º
Mudança de categoria

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta for necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção do Trabalho.

2. Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

ARTIGO 71.º
Mobilidade funcional

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2. O disposto no número 1, não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3. A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

4. A mudança temporária de funções fora das condições previstas nos números anteriores carece do acordo do trabalhador, na falta deste é aplicável as regras sobre a modificação substancial das condições de trabalho, ou as que para o efeito vêm estabelecidas nas convenções coletivas de trabalho.

ARTIGO 72.º
Transmissão da empresa ou estabelecimento

1. Sem prejuízo do previsto no artigo 68.º, n.º 2, a transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica autónoma não extingue, por si só, os contratos de trabalho existentes à data da transmissão, transmitindo-se para o novo empregador sub-rogatório os direitos e obrigações laborais do anterior empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2. O empregador transmitente deve notificar os representantes dos trabalhadores da sua decisão de transmissão da titularidade da empresa, com antecedência de, pelo menos, 30 dias, respondendo ambos solidariamente durante um ano pelas obrigações laborais venci- das e não cumpridas durante os dois anos anteriores à transmissão.

3. O empregador transmitente e adquirente respondem também solidariamente pelas obrigações nascidas posteriormente a data da transmissão, quando esta for declarada nula.

4. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

5. Considera-se unidade económica, o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

ARTIGO 73.º
Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1. O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e dos motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2. A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3. O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respetivos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes, em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objeto do acordo.

4. Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais das respetivas empresas.

ARTIGO 74.º
Casos especiais

1. O disposto no artigo anterior não é aplicável aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto nos artigos 66.º e 67.º.

2. O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

3. Tendo cumprido o dever de informação previsto no artigo seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhes transmitirem.

ARTIGO 75.º
Representação dos trabalhadores após a transmissão

1. Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afetados pela transmissão não se alteram.

2. Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova comissão eleita inicie as respetivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.

3. Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.

4. Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do número 2, continuam a beneficiar da proteção estabelecida nos termos deste código e em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, até à data em que o respetivo mandato terminaria.

SECÇÃO II
CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES

ARTIGO 76.º
Noção

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

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

ARTIGO 77.º
Condições

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

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do número 2, do artigo seguinte;

c) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por igual período até ao limite máximo de cinco anos.

ARTIGO 78.º
Acordo

1. A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2. O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3. Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

ARTIGO 79.º
Enquadramento dos trabalhadores cedidos ocasionalmente

1. O trabalhador cedido ocasionalmente não é incluído no efetivo do pessoal da entidade cessionária para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, exceto no que respeita à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2. A entidade cessionária é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, quando exista, no prazo de cinco dias úteis, a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

ARTIGO 80.º
Regime da prestação de trabalho

1. Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo,

lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

2. A entidade cessionária deve informar o empregador cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos, para a segurança e saúde do trabalhador, inerentes ao posto de trabalho a que é afeto.

3. Não é permitida a utilização do trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.

4. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respetivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

5. É proibida a utilização do trabalhador cedido pelo empregador cedente, em caso de greve na empresa cessionária

ARTIGO 81.º
Retribuição e férias

1. O trabalhador cedido ocasionalmente tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à entidade cessionária para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por esta praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao empregador cedente.

2. O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato de cedência ocasional, a férias, subsídios de férias e a outros subsídios regulares e periódicos que pela entidade cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

3. A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.

ARTIGO 82.º
Consequências do recurso do ilícito à cedência ocasional

1. O recurso ilícito à cedência ocasional de trabalhadores, bem como a inexistência ou irregularidade de documento que a titule, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela integração na empresa cessionária, em regime de contrato de trabalho sem termo resolutivo e o de rescindir o contrato com justa causa.

2. O direito de opção previsto no número anterior deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às entidades cedente e cessionária, através de carta registada com aviso de receção.

SECÇÃO III
COMISSÃO DE SERVIÇO

ARTIGO 83.º
Contrato de trabalho em comissão de serviço

1. Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de direção superior e intermédia da empresa e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos por trabalhadores vinculados ou não por um contrato de trabalho, bem como outras, previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, cuja natureza também suponha, quanto aos mesmos titulares, especial relação de confiança.

2. Salvo acordo em contrário, o contrato de trabalho em comissão de serviço tem a duração de quatro anos, renovável por igual período.

3. No contrato de trabalho em comissão de serviço não existe período experimental, salvo acordo em contrário não podendo, neste caso, exceder 180 dias

ARTIGO 84.º
Objeto

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

ARTIGO 85.º
Formalidades

1. Do acordo para o exercício de cargos em regime de comissão de serviço devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes;

b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

2. Não se considera sujeito ao regime de comissão de serviço o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.

ARTIGO 86.º
Cessação da comissão de serviço

Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

ARTIGO 87.º

Efeitos da cessação da comissão de serviço

1. Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

a) A exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que, entretanto, tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes;

b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço;

c) A uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade na empresa, sendo no caso de fração de ano, o valor de referência calculado proporcionalmente ao caso previsto na alínea anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito;

2. Salvo acordo em contrário, o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho na pendência da comissão de serviço não tem direito à indemnização prevista na alínea c) do número anterior.

3. A indemnização prevista na alínea c) do número 1 não é devida quando a cessação da comissão de serviço resultar de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

4. Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização previsto na alínea c) do número 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato de trabalho.

ARTIGO 88.º

Contagem do tempo de serviço

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

CAPÍTULO IX
REGRAS GERAIS APLICÁVEIS AOS CONTRATOS DE TRABALHO

SECÇÃO ÚNICA
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

SUBSECÇÃO I
DURAÇÃO DO TRABALHO

ARTIGO 89.º

Período normal e horário de trabalho

1. A duração do trabalho é de oito horas por dia e até quarenta e cinco horas por semana, denomina-se «período normal de trabalho».

2. Todavia, o disposto no número anterior não é incompatível com a aplicação de um horário de recuperação das horas de trabalho perdidas, caso em que o limite máximo diário de trabalho não pode exceder dez horas por dia.

3. Considera-se tempo de trabalho todo o período durante o qual o trabalhador se encontra à disposição do empregador.

4. O tempo de trabalho não é só o do labor propriamente dito, abrange:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionadas no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudanças dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climáticos que afetem a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeições em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

ARTIGO 90.º

Período normal de trabalho na agricultura

Nas empresas agrícolas e similares, independentemente da modalidade de pagamento da retribuição e da duração do contrato, o período normal de trabalho é fixado por despacho conjunto dos ministros do Trabalho e da Agricultura, em função das necessidades das culturas, atividades e condições climatéricas, não podendo exceder 44 horas semanais e 10 horas diárias.

ARTIGO 91.º

Exceções aos limites máximos

1. Os limites do período normal de trabalho, podem ser aumentados, nos casos expressamente previstos neste código, salvo o disposto nos números seguintes:

2. O aumento dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado por despacho do ministro do

Trabalho, ouvidos os ministérios responsáveis pelo ramo ou profissão correspondente e as respetivas organizações sindicais, ou por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais:

a) Em relação ao pessoal que preste serviços em atividades sem fins lucrativos ou estritamente ligadas ao interesse público, desde que se mostre absolutamente incomportável à sujeição do seu período de trabalho a esses limites;

b) Em relação às pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

3. Sempre que se trate de atividades que tenham caráter industrial, insalubre, fatigante e desgastante, o aumento do período normal de trabalho só pode ser acordado mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais para esse efeito deverão proceder aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processo de traba-lho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades de medicina de trabalho.

4. Sempre que ocorra interrupção do trabalho resultante de acidentes, ou força maior que determinar a impossibilidade da sua realização, a duração do trabalho pode ser alargada, nos termos do n.º 2 do artigo 89.º pelo tempo necessário até o limite de duas horas por dia, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda oito horas semanais, em período não superior a 50 dias por ano, mediante prévia autorização da Inspeção do Trabalho.

ARTIGO 92.º

Duração efetiva do trabalho

1. A duração efetiva do trabalho é fixada por acordo das partes, regulamento interno de empresa e por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, dentro dos limites previstos no presente código.

2. Devem ser atendíveis na fixação da duração efetiva do trabalho, os usos e os costumes locais, desde que não contrários às normas imperativas da lei, ou de convenções coletivas de trabalho e à boa-fé.

3. O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem atividade exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

ARTIGO 93.º

Horário de trabalho

Deve o empregador determinar as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

ARTIGO 94.º

Modalidades de horário

O empregador é livre de, dentro dos limites definidos nos artigos seguintes, adotar um dos horários de trabalho previstos neste artigo, em função dos interesses económicos da empresa:

a) Horário de trabalho por turnos;

b) Horário de trabalho variável;

ARTIGO 95.º

Elaboração e alteração de horário

1. A elaboração e alteração do horário de trabalho competem, dentro dos condicionalismos legais, ao empregador.

2. Sempre que exista uma cláusula no contrato de trabalho que fixe o horário de trabalho, ou quando ela venha prevista nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, não é permitido ao empregador a sua alteração unilateral.

3. Em situações de força maior ou caso fortuito, pode o horário de trabalho ser alterado sem acordo do trabalhador.

4. Fora das situações previstas no número anterior, as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

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

6. O trabalhador deve ocupar o seu posto de trabalho nos termos do horário estabelecido. Há tolerância de quinze (15) minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir caráter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

ARTIGO 96.º

Intervalo de descanso

1. Nenhum empregador pode exigir ao trabalhador mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2. O período de trabalho diário entre as duas jornadas de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

3. No caso de trabalhadores com menos de 18 anos de idade, o período de descanso tem uma duração não

inferior a 30 minutos, e deve estabelecer-se sempre que a duração da jornada diária continuada exceda quatro horas e meia.

ARTIGO 97.º
Horário especial

1. O empregador pode facilitar, na medida do possível, a participação dos trabalhadores nas atividades agrícolas.

2. Para o efeito do disposto no número anterior, entre 1 de junho e 15 de setembro, o empregador pode acordar com a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, com a comissão sindical ou intersindical ou delegados sindicais, ou com os trabalhadores interessados um horário de trabalho especial com a duração de sete horas de trabalho diário, com início entre as sete horas de um dia e término às 14 horas do mesmo dia.

3. Durante a vigência do horário especial previsto no número anterior, o intervalo de descanso é de 30 minutos.

ARTIGO 98.º
Horário de trabalho por turnos

1. Sempre que o período de funcionamento da empresa ou estabelecimento ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho diário, deve o empregador organizar os trabalhadores ao seu serviço em equipas diferentes que, através da sucessão de horários assegurem o funcionamento contínuo da empresa ou estabelecimento.

2. É assegurado a todos os trabalhadores igual tempo de duração de turno, não podendo nenhum trabalhador permanecer num turno mais de uma rotação.

3. Salvo por motivos de reestruturação dos postos de trabalho ou equivalente, o empregador não pode mudar o trabalhador de equipa de turno sem consentimento deste.

4. Os trabalhadores só podem ser mudados de turnos após o dia de descanso semanal.

5. Na organização dos turnos, o empregador deve atender, na medida do possível, às preferências e interesses dos trabalhadores.

6. Podem ser previstas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho as situações que devem ser atendidas na organização dos turnos.

ARTIGO 99.º
Horário de trabalho variável

1. Em função de conveniência económica do empregador, especialmente em relação aos trabalhadores cuja atividade não esteja direta e imediatamente condicionada pela dos outros, pode o empregador acordar por escrito com o trabalhador o estabelecimento de um horário de trabalho variável.

2. O horário variável pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição ao horário estabelecido para a generalidade dos trabalhadores, durante um certo lapso de tempo, podendo compreender só a hora do início ou a hora do termo;

b) Um horário completamente diferente do da generalidade dos trabalhadores durante um certo período;

3. O horário de trabalho variável deve obedecer os limites de trabalho diário, bem como de intervalos estabelecidos no artigo 89.º.

ARTIGO 100.º
Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Que, por virtude das circunstâncias especiais, nomeadamente, a importância do trabalhador na estrutura da empresa onde está inserida, qualidades especiais de natureza profissional, se mostra conveniente para o empregador.

2. O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção do Trabalho.

3. As partes são livres de fixar o conteúdo da isenção de horário, porém, a isenção não pode prejudicar o direito ao descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, bem como ao descanso semanal complementar previsto na lei, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou contrato individual de trabalho.

4. Os trabalhadores titulares da isenção horária não podem permanecer mais de 11 horas diárias no trabalho e terão direito, dentro da jornada, a um descanso mínimo de uma hora.

5. O empregador pode, a todo o tempo, pôr termo ao regime de isenção, por escrito, comunicando o trabalhador com antecedência de sete dias.

ARTIGO 101.º
Publicidade do horário de trabalho

O horário de trabalho deve constar de um mapa organizado conforme o modelo expedido pela Inspeção do Trabalho e afixado em lugar bem visível.

SUBSECÇÃO I
TRABALHO NOTURNO

ARTIGO 102.º
Noção

Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, considera-se período de trabalho noturno compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

ARTIGO 103.º
Trabalhador noturno

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

ARTIGO 104.º
Duração

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

2. Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

3. O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, não deve prestá-la por mais de oito horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

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

5. O disposto no número 3 não é igualmente aplicável:

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

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

6. Para efeito do disposto na alínea b) do número anterior, atender-se-á às seguintes atividades:

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

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

c) Portos e aeroportos;

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

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

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

g) Investigação e desenvolvimento;

h) Agricultura;

ARTIGO 105.º
Proteção do trabalhador noturno

1. O empregador deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2. O empregador deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

ARTIGO 106.º
Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho noturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período noturno, bem como as atividades que impliquem para o trabalhador noturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no número 3 do artigo 104.º.

SUBSECÇÃO II
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

ARTIGO 107.º
Noção

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

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

3. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de

trabalho diário ou semanal considera-se trabalho extraordinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4. Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A formação profissional realizada exclusivamente em substituição do trabalho;

ARTIGO 108.º
Obrigatoriedade

Salvo convenção em contrário, o trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar.

O trabalhador vinculado à prestação de trabalho extraordinário pode solicitar a sua dispensa, alegando motivos atendíveis.

ARTIGO 109.º
Condições da prestação de trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2. O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3. O trabalho extraordinário previsto no número anterior fica sujeito aos limites estabelecidos neste código.

ARTIGO 110.º
Limites da duração do trabalho extraordinário

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

a) 175 horas por ano.

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2. O limite máximo a que se refere a alínea a) do número anterior pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3. Os limites do trabalho suplementar prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público são objeto de regulamentação em legislação especial.

ARTIGO 111.º
Trabalho a tempo parcial

1. O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.

2. Mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, até 130 horas por ano ou, desde que previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, 200 horas por ano.

ARTIGO 112.º
Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4. Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5. O descanso compensatório do trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objeto de regulamentação em legislação especial.

ARTIGO 113.º
Casos especiais

1. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2 do artigo anterior.

2. Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

3. Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 do artigo anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100% ou, verificados os pressupostos constantes do número 2 do artigo anterior, por um dia de descanso a gozar nos noventa dias seguintes.

ARTIGO 114.º
Registo

1. O empregador deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2. O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3. Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4. No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5. O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação do dia em que gozaram o respetivo descanso compensatório.

6. Nos meses de janeiro e julho de cada ano, o empregador deve enviar à Inspeção do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

7. A violação do disposto nos números 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua atividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

SUBSECÇÃO III
TRABALHO A TEMPO PARCIAL

ARTIGO 115.º
Noção

1. Considera-se trabalho a tempo parcial aquele cujo período normal de trabalho seja igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2. O limite percentual referido no número anterior pode ser aumentado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

ARTIGO 116.º
Liberdade de celebração

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

ARTIGO 117.º
Situações comparáveis

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

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

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

4. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho podem ser estabelecidos critérios de comparação para além do previsto no número 1.

ARTIGO 118.º
Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

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

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

ARTIGO 119.º
Forma e formalidades

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

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

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

ARTIGO 120.º
Condições de trabalho

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

2. As razões objetivas, atendíveis nos termos do número 1, podem ser definidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

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

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

ARTIGO 121.º
Variação da duração do trabalho

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

2. O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao sétimo dia seguinte ao da respetiva celebração, mediante comunicação escrita enviada ao empregador.

3. Excetua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e assinado.

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

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

ARTIGO 122.º
Deveres relativos à mudança da duração do trabalho

1. Sempre que existir vaga, o empregador deve tomar em consideração:

a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível no estabelecimento;

b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um trabalho a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho, se surgir esta possibilidade;

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

2. O empregador deve, ainda:

a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;

b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial na empresa.

SUBSECÇÃO IV
DIREITO AO REPOUSO

ARTIGO 123.º
Descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana que, em princípio, é domingo.

2. O dia de descanso semanal pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

3. Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;

e) Nos demais casos previstos em legislação especial;

4. Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

ARTIGO 124.º
Descanso semanal complementar

1. Além do dia de descanso semanal prescrito no artigo anterior, pode ser concedido, em todas ou em determinadas épocas do ano, meio dia ou um dia completo de descanso complementar.

2. O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

ARTIGO 125.º
Trabalho prestado em dias de descanso semanal

1. Os trabalhadores só podem prestar trabalho no dia de descanso semanal ou no meio-dia de descanso semanal complementar nos casos previstos número 2 do artigo 109.º.

2. O trabalho prestado nos termos do número anterior confere direito a uma remuneração especial equivalente ao dobro da retribuição normal.

3. Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito ainda a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

4. O trabalho prestado nos termos do número 1 e que ultrapasse a duração do período normal de trabalho diário confere direito a uma remuneração equivalente ao dobro do referido no artigo 163.º.

ARTIGO 126.º
Direito a férias

1. O trabalhador tem anualmente direito ao gozo de um período de férias retribuídas.

2. O direito a férias deve efetivar-se de modo a posibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4. O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do número 3 do artigo seguinte do número 2 do artigo 196.º.

5. As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a metade.

ARTIGO 127.º
Aquisição do direito a férias

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia um de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4. Da aplicação do disposto no números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

ARTIGO 128.º
Duração do período de férias

1. O período anual de férias, em princípio, tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3. Para os trabalhadores cuja repartição de horário de trabalho semanal compreende os sábados, o sábado é considerado também dia útil para o efeito do número 1.

ARTIGO 129.º

Determinação da duração do período de férias

1. O trabalhador goza, no ano a que as férias se reportam, um período de férias, na seguinte proporção:

a) 30 dias corridos, quando não houver faltado ao trabalho mais de cinco vezes;

b) 24 dias corridos, se faltar ao trabalho 5 a 10 vezes;

c) 18 dias corridos, se faltar ao trabalho 11 a 16 vezes;

d) 12 dias corridos, nos casos em que faltar ao trabalho mais de 16 vezes;

2. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, salvo as faltas por motivo de maternidade, aborto, acidente de trabalho ou doença devidamente comprovada.

3. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de metade de dias de férias a que tem direito nos termos do número 1.

ARTIGO 130.º

Férias coletivas

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os trabalhadores de uma empresa ou determinados estabelecimentos ou setor da empresa.

ARTIGO 131.º

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2. Para efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

ARTIGO 132.º

Cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2. As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3. O empregador e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencidos nos três anos anteriores com o vencido no início desse ano, por motivos relacionados com usos e costumes.

4. Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador pode solicitar a mediação da Inspeção do Trabalho, em caso de falta de acordo com o empregador.

ARTIGO 133.º

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;

c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

d) Encerramento durante as férias escolares de Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

ARTIGO 134.º

Marcação do período de férias

1. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8. O disposto no número 3 não se aplica às micro-empresas.

ARTIGO 135.º

Alteração da marcação do período de férias

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo anterior.

4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

ARTIGO 136.º

Doença no período de férias

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 134.º.

2. Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período aplicando-se, neste caso, o número 3 do artigo seguinte.

3. A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela previdência social, mediante requerimento do empregador.

5. No caso de a previdência social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 48 horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção da junta médica.

7. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

ARTIGO 137.º

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 do artigo 127.º.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

ARTIGO 138.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

ARTIGO 139.º
Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo de férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano subsequente. Esta compensação é devida mesmo havendo, por qualquer motivo, cessação do contrato de trabalho.

ARTIGO 140.º
Exercício de outra atividade durante as férias

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2. A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Previdência Social.

3. Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO V
FERIADOS

ARTIGO 141.º
Feriados obrigatórios

1. Os feriados obrigatórios podem ser fixos ou móveis.

2. São feriados obrigatórios as seguintes datas e eventos:

a) 1 de janeiro;

b) 20 de janeiro;

c) 23 de janeiro;

d) 8 de março;

e) Domingo de Páscoa;

f) 1 de maio;

g) 3 de agosto;

h) 24 de setembro;

i) 25 de dezembro;

j) Festas de Ramadão e Tabaski (festas móveis);

3. Mediante legislação especial, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

ARTIGO 142.º
Garantias de retribuição

O trabalhador tem direito a retribuição correspondente aos feriados nacionais, sem que o empregador os possa compensar com o trabalho extraordinário.

ARTIGO 143.º
Feriados facultativos

1. Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa e o feriado municipal da localidade.

2. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

ARTIGO 144.º
Obrigatoriedade

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

SUBSECÇÃO VI
FALTAS

ARTIGO 145.º
Noção

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

ARTIGO 146.º
Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante sete dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 148.º;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste código e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

ARTIGO 147.º
Imperatividade

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

Os efeitos das faltas podem ser modificados por acordo entre o trabalhador e o empregador, no sentido mais favorável ao trabalhador.

ARTIGO 148.º
Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins

1. Nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 146.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Sete dias consecutivos por falecimento de cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

ARTIGO 149.º
Comunicação da falta justificada

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

ARTIGO 150.º
Prova da falta justificada

1. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2. A prova da situação de doença prevista na alínea d), do número 2, do artigo 146.º, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8. O disposto neste artigo é objeto de regulamentação em legislação especial.

ARTIGO 151.º
Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 146.º, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

ARTIGO 147.º
Imperatividade

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

Os efeitos das faltas podem ser modificados por acordo entre o trabalhador e o empregador, no sentido mais favorável ao trabalhador.

ARTIGO 148.º
Faltas por motivos de falecimento de parentes ou afins

1. Nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 146.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Sete dias consecutivos por falecimento de cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

ARTIGO 149.º
Comunicação da falta justificada

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

ARTIGO 150.º
Prova da falta justificada

1. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2. A prova da situação de doença prevista na alínea d), do número 2, do artigo 146.º, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8. O disposto neste artigo é objeto de regulamentação em legislação especial.

ARTIGO 151.º
Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 146.º, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

ARTIGO 157.º
Modalidades de retribuição

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

ARTIGO 158.º
Retribuição certa e retribuição variável

1. É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

2. Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

3. Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e, na sua falta, segundo as regras de equidade.

4. O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

ARTIGO 159.º
Retribuição mista

1. O empregador deve procurar orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de níveis de produtividade, à medida que lhe for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade.

2. As bases referidas no número anterior devem ter em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo, designadamente, as qualidades pessoais com reflexo na prestação do trabalho.

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

ARTIGO 160.º
Retribuição do período de férias

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante não inferior ao salário base.

3. Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos previstos no número 6 do artigo 134.º.

4. A redução do período de férias nos termos do número 2 do artigo 128.º não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

ARTIGO 161.º
Retribuição dos feriados

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário.

2. O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

ARTIGO 162.º
Ajudas de custo e outros abonos

1. Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar, pelos usos, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

2. O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

ARTIGO 163.º
Retribuição do trabalho extraordinário

1. A prestação de trabalho extraordinário em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50% da retribuição na primeira hora;

b) 75% da retribuição, nas horas ou frações subsequentes;

2. O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula do artigo 169.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado na empresa.

4. Os montantes retributivos previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

ARTIGO 164.º
Retribuição do trabalho noturno

1. O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2. O acréscimo retributivo previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho através:

a) De uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho;

b) De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

3. O disposto no número 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;

b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período, designadamente em empreendimentos turísticos, estabelecimentos de restauração e de bebidas e em farmácias, nos períodos de serviço ao público;

c) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

ARTIGO 165.º
Gratificações

1. Não se consideram retribuição:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

2. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

3. O disposto no número 1 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

ARTIGO 166.º
Retribuição de trabalhadores com isenção de horário de trabalho

1. Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode fixar-se a retribuição mínima a que tem direito o trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho.

2. Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3. Na falta de disposições incluídas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, quando se trate de regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana.

4. Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

ARTIGO 167.º
Participação nos lucros

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

SECÇÃO III
DETERMINAÇÃO DO VALOR DA RETRIBUIÇÃO

ARTIGO 168.º
Princípios gerais

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

ARTIGO 169.º
Cálculo do valor da retribuição horária

1. O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: **(Rm x 12) : (52 x n)**.

2. Para efeito do número anterior, **Rm** é o valor da retribuição mensal e no período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

ARTIGO 170.º
Fixação judicial da retribuição

1. Compete ao julgador, tendo em conta a prática na empresa e os usos do setor ou locais e do que resultar da prova produzida, fixar a retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte das normas de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ao contrato.

2. Compete ainda ao julgador resolver as dúvidas que forem suscitadas na qualificação como retribuição das prestações recebidas pelo trabalhador que lhe tenham sido pagas pelo empregador.

SECÇÃO IV
CUMPRIMENTO

ARTIGO 171.º
Forma de cumprimento

1. A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, parcialmente em prestações de outra natureza.

2. As prestações não pecuniárias devem destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e para nenhum efeito pode ser-lhes atribuído valor superior ao corrente na região.

3. A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias não pode exceder a parte paga em dinheiro, salvo se outra coisa for estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

5. No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

ARTIGO 172.º
Lugar do cumprimento

1. Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo anterior, a retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo se outro for acordado.

2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

ARTIGO 173.º
Tempo de cumprimento

1. A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou usos diversos, são a semana, a quinzena ou o mês do calendário.

2. O cumprimento deve efetuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

3. Quando a retribuição for variável e a duração da unidade que serve de base ao cálculo exceder 15 dias, o trabalhador pode exigir que o cumprimento se faça em prestações quinzenais.

4. O empregador fica constituído em mora, se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

SECÇÃO V
GARANTIA

ARTIGO 174.º
Compensações e descontos

1. Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição;

3. Com exceção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

ARTIGO 175.º
Insuscetibilidade de cessão

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

CAPÍTULO XI
GARANTIA SALARIAL

SECÇÃO I
SALÁRIO EM ATRASO

ARTIGO 176.º
Objeto e âmbito de aplicação

1. O presente capítulo rege os efeitos jurídicos especiais produzidos pelo não pagamento pontual da retribuição devida aos trabalhadores por conta de outrem..

2. Ficam abrangidas pelo regime previsto no presente capítulo as empresas públicas, privadas e cooperativas em que, por causa não imputável ao trabalhador, se verifique a falta de pagamento total ou parcial da retribuição devida, nos casos e nos termos dos artigos seguintes.

SECÇÃO II
CONSEQUÊNCIAS ESPECIAIS DO NÃO PAGAMENTO PONTUAL DA RETRIBUIÇÃO

ARTIGO 177.º
Direito a rescisão do contrato ou à suspensão da prestação do trabalho

1. Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue por período superior a 60 dias sobre a data do vencimento da primeira retribuição não paga, podem os trabalhadores, isolada ou conjuntamente, rescindir o contrato com justa causa ou suspender a sua prestação de trabalho após notificação à entidade patronal e à Inspeção-Geral de Trabalho, por carta registada com aviso de receção, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, de que exercem um desses direitos, com eficácia a partir da data da rescisão ou do início da suspensão.

2. Os direitos atribuídos no número anterior podem ser exercidos antes de esgotado o período de 30 dias nele referido, quando a entidade patronal declare, por escrito, a previsão do não pagamento dentro daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3. A situação referida no número 1 deve ser comprovada pela entidade patronal, a requerimento do trabalhador.

4. A recusa da entidade patronal ou dos seus representantes em emitir, no prazo de cinco dias após o pedido do trabalhador, a declaração referida no número 2 é suprida por declaração da Inspeção do Trabalho.

ARTIGO 178.º
Efeitos do exercício do direito de suspensão da prestação do trabalho

O exercício do direito de suspensão da prestação do trabalho opera-se sem perda de qualquer dos direitos que para o trabalhador emergem do contrato de trabalho, nomeadamente os direitos ao vínculo laboral e à retribuição vencida até ao início da suspensão.

ARTIGO 179.º
Duração da suspensão

A suspensão do trabalho finda:

a) Mediante notificação do trabalhador à entidade patronal e à Inspeção do Trabalho, nos termos e com as formalidades previstas no artigo 203.º, de que põe termo à suspensão da prestação do trabalho a partir da data que deve ser expressamente mencionada no instrumento de notificação;

b) Com o pagamento integral das retribuições em divida;

c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida, desde que o mesmo mereça a concordância de dois terços dos trabalhadores da empresa;

ARTIGO 180.º
Empregadores com retribuições em dívida

1. É expressamente vedado aos empregadores com retribuições em dívida aos trabalhadores ao seu serviço:

a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suplementos e respetivos juros e amortizar quotas, sob qualquer forma;

b) Remunerar os membros dos corpos sociais, seja por que meio for, em percentagem superior à paga aos respetivos trabalhadores;

c) Proceder a levantamentos de tesouraria com fins alheios a atividades da empresa;

d) Efetuar quaisquer liberalidades, seja a que título forem.

2. A proibição constante do número anterior cessa perante a concordância escrita e expressa de dois terços dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XII
SERVIÇOS DE SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

ARTIGO 181.º
Princípios gerais

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2. O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3. A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

4. Uma lei especial regula as condições de higiene e segurança em cada setor de atividade.

ARTIGO 182.º

Obrigações gerais do empregador

1. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4. Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão de obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5. O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

ARTIGO 183.º

Obrigações gerais do trabalhador

1. Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3. Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4. As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5. As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

ARTIGO 184.º

Informação e consulta dos trabalhadores

1. Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2. Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas;

3. O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6. O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) dos números 3 e 5 deste artigo.

7. As consultas, respetivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8. O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 do presente artigo.

9. A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respetivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

ARTIGO 185.º

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

ARTIGO 186.º

Representantes dos trabalhadores

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto.

2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3. Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 300 trabalhadores - três representantes;

b) Empresas de 301 a 500 trabalhadoras - quatro representantes;

c) Empresas de 501 a 1000 trabalhadoras - cinco representantes;

d) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadoras - seis representantes;

e) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

5. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6. A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

7. Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8. O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

ARTIGO 187.º

Formação dos trabalhadores

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2. Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

3. A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

ARTIGO 188.º

Inspeção

1. A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete à Inspeção do Trabalho, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.

2. Compete à Inspeção do Trabalho a realização de inquéritos em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.

3. Nos casos de doença profissional ou de quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direção-Geral da Saúde, através das autoridades de saúde, podem, igualmente, promover a realização dos inquéritos.

4. Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efetuadas à empresa ou estabelecimento pela Inspeção do Trabalho ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adotadas e os meios fornecidos pelo empregador forem insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XIII
VIOLAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO ÚNICA
INCUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

ARTIGO 189.º

Incumprimento imputável ao trabalhador

Para além do disposto no artigo 182.° (obrigações gerais do trabalhador) constitui incumprimento do contrato de trabalho a falta injustificável ao trabalho, nos termos previstos no número 3 do artigo 146.º.

ARTIGO 190.º

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado na antiguidade do trabalhador.

2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

ARTIGO 191.º

Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

ARTIGO 192.º

Incumprimento imputável ao empregador

Viola o contrato de trabalho o empregador que faltar culposamente o cumprimento das regras previstas nos artigos 160.º, 170.º, 171.º, 181.º e 184.º, constituindo o trabalhador no direito de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

CAPÍTULO XIV
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 193.º

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos de origem nacional, cor, sexo, religião, opinião política ou ideológica, origem social, assim como qualquer outro motivo diverso de discriminação ou exclusão.

ARTIGO 194.º

Modalidade de cessação do contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho extingue-se por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Justa causa de despedimento, devidamente comprovada no processo disciplinar;

d) Despedimento coletivo, fundado em motivos económicos, técnicas, organizativas ou de produção, sempre que aquele haja sido devidamente autorizado conforme as disposições deste código;

e) Rescisão do trabalhador, fundada em incumprimento contratual do empregador;

f) A morte do trabalhador;

g) Denúncia do contrato, por iniciativa do trabalhador, em caso de uma novação subjetiva do empregador de que não concorda;

ARTIGO 195.º

Documentos a entregar ao trabalhador

1. Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3. Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que, por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

ARTIGO 196.º

Devolução de instrumentos de trabalho

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

SECÇÃO II

CADUCIDADE

ARTIGO 197.º

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente, verificando-se:

a) O termo convencionado ou conclusão da obra ou serviço que constitui o seu objeto;

b) A impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) A reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

ARTIGO 198.º

Caducidade do contrato a termo certo

1. O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2. A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3. Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

ARTIGO 199.º

Caducidade do contrato a termo incerto

1. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2. Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 32.º, que deem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução de atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3. A falta de comunicação a que se refere o número 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

ARTIGO 200.º

Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1. A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a atividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2. A extinção da pessoa coletiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3. O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto nos artigos 252.º e seguintes, com as necessárias adaptações.

4. O disposto no número anterior não se aplica às micro-empresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5. Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito a uma compensação calculada segundo as regras aplicáveis ao despedimento ilícito.

ARTIGO 201.º
Reforma por velhice

1. A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta (30) dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2. O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

SECÇÃO III
REVOGAÇÃO

ARTIGO 202.º
Cessação por acordo

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

ARTIGO 203.º
Exigência da forma escrita

1. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste código e em qualquer outra disposição de ordem pública.

4. Se, no acordo de cessação, ou juntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

ARTIGO 204.º
Cessação do acordo de revogação

1. Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

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

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

4. Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e assinado.

SECÇÃO IV
CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

SUBSECÇÃO I
DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL AO TRABALHADOR

ARTIGO 205.º
Justa causa de despedimento

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

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

m) Reduções anormais e injustificadas de produtividade.

ARTIGO 206.º
Nota de culpa

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, enunciado no número 1 do artigo anterior, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2. Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

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

ARTIGO 207.º
Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

ARTIGO 208.º
Instrução

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

2. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4. Decorrido o prazo previsto no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser escrita e fundamentada.

5. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpa do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos autos.

ARTIGO 209.º
Suspensão preventiva do trabalhador

1. Com a notificação da nota de culpa na pendência do processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2. A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro do comité sindical da empresa quando em efetividade de funções não impede que o mesmo possa ter acesso aos locais que se compreendam no exercício normal dessas funções.

SUBSECÇÃO II
ILICITUDE DO DESPEDIMENTO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR E SEUS EFEITOS

ARTIGO 210.º
Ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador

1. O despedimento é ilícito:

a) Se for promovido sem o respetivo processo disciplinar ou este for nulo;

b) Se se fundar, nomeadamente em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que se invoque motivo diverso;

c) Se a justa causa invocada for declarada improcedente;

d) Se o procedimento disciplinar tiver caducado;

e) Se as infrações de que o arguido tiver sido acusado estiverem prescritas.

2. Declarado ilícito o despedimento pelo Tribunal de Trabalho, o trabalhador tem direito às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até a da sentença, bem como a reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertence.

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

4. Às retribuições referidas no número anterior, serão deduzidos os seguintes montantes:

a) Retribuições respeitantes ao período compreendido entre a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, desde que esta não tenha sido proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Retribuições auferidas pelo trabalhador no exercício da atividade profissional iniciada depois do despedimento.

5. Para os trabalhadores com mais de 50 anos de idade, a indemnização prevista no n.º 3 é elevada para o dobro do seu montante, metade do qual é pago em prestações mensais iguais.

6. Para efeitos de antiguidade, conta-se também todo o tempo decorrido desde o despedimento até a sentença da sua anulação.

7. Em vez de reintegração na empresa, o tribunal pode decretar a indemnização referida no n.º 3, quando aquela se mostre inconveniente, dada a situação específica criada entre empregador e trabalhador, e desde que a mesma se não imponha atendendo à situação do trabalhador ao mercado de trabalho.

ARTIGO 211.º

Efeitos da ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador nos contratos a termo

1. Quando se trate de um contrato de trabalho a termo, a declaração de ilicitude do despedimento implica a condenação da entidade empregadora:

No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

2. Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferido pelo trabalhador em atividade iniciada posteriormente à cessação do contrato.

ARTIGO 212.º

Suspensão do despedimento

1. Aplicada a sanção de despedimento com justa causa pela entidade empregadora, o trabalhador pode requerer aos tribunais de trabalho a suspensão do mesmo, no prazo de 15 dias, a contar da notificação da decisão.

2. A entidade empregadora é citada para responder, no prazo de oito dias, sob pena de decretada imediatamente a providência requerida.

3. Se a entidade empregadora, responder dentro do prazo legal, proceder-se-á à produção de prova e o tribunal, em caso de probabilidade séria da existência da ilegalidade, ordena a suspensão do despedimento e a reintegração provisória do trabalhador, até decisão final do processo principal.

4. À suspensão do despedimento prevista neste artigo, são aplicáveis as disposições do Código do Processo de Trabalho.

ARTIGO 213.º

Competência para declaração de ilicitude

A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelos tribunais em ação, para o efeito, intentada pelo trabalhador.

SUBSECÇÃO III

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

ARTIGO 214.º

Noção

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

ARTIGO 215.º

Requisitos

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

a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma atuação culposa do empregador ou do trabalhador;

b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;

c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;

d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento coletivo;

e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida;

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

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho.

2.º Menor antiguidade na categoria profissional.

3.º Categoria profissional de classe inferior.

4.º Menor antiguidade na empresa.

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

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

ARTIGO 216.º
Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente divisão aplica-se o disposto nos artigos 252.º a 259.º.

SUBSECÇÃO IV
DESPEDIMENTO POR INADAPTAÇÃO

ARTIGO 217.º
Noção

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

ARTIGO 218.º
Situações de inadaptação

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

a) Redução continuada de produtividade ou da sua qualidade;

b) Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;

c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

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

ARTIGO 219.º
Requisitos

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

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 225.º;

b) Tenha sido ministrada ação de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou terceiros;

d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;

e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;

f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida;

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

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

b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;

c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida;

ARTIGO 220.º
Comunicações

1. No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e à comi-ssão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão inter-sindical ou comissão sindical respetiva, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho.

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

a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato de trabalho;

b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do número 1 do artigo 218.º;

c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a qualificação profissional do trabalhador, no caso da alínea d) do número 1, do artigo 218.º;

ARTIGO 221.º
Consultas

1. Dentro do prazo de10 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.

2. Dentro do mesmo prazo, o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato de trabalho, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

ARTIGO 222.º
Decisão

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

a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;

b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 219.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;

c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;

d) Data da cessação do contrato.

2. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação coletiva de trabalhadores aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

ARTIGO 223.º
Reocupação do anterior posto de trabalho

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 220.º, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este tiver sido extinto.

ARTIGO 224.º
Manutenção do nível de emprego

1. Da cessação do contrato de trabalho com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego na empresa.

2. A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 90 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

a) Admissão de trabalhador;

b) Transferência de trabalhador no decurso de processo visando a extinção do respetivo posto de trabalho.

ARTIGO 225.º
Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato cesse nos termos desta divisão aplica-se o disposto nos artigos 252.º a 259.º.

ARTIGO 226.º
Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se não tiver sido exercido dentro dos prazos estabelecidos neste código, ou se o respetivo procedimento for inválido.

2. O procedimento só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos no artigo 206.º;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos artigos 207.º, 208.º e no número 4 do artigo 55.º;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do artigo 60.º ou do número 4 do artigo 55.º.

ARTIGO 227.º
Ilicitude de despedimento coletivo

1. O despedimento coletivo é ainda ilícito sempre que o empregador:

a) Não tiver feitas as comunicações e promovida a negociação previstas nos número 1 do artigo 249.º e do artigo 253.º;

b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento referido no número 1 do artigo 254.º;

c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que tem direito e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. O requisito constante da alínea c) do número anterior não é exigível na situação de insolvência.

ARTIGO 228.º
Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho

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

a) Não tiver respeitado os requisitos do número 1 do artigo 215.º;

b) Tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no número 2 do artigo 215.º;

c) Não tiver feitas as comunicações, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical respetiva a necessidade de extinguir o posto de trabalho e o consequente despedimento do trabalhador que o ocupe;

d) Não tiver colocado à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se tem direito e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

ARTIGO 229.º
Ilicitude de despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

a) Faltarem os requisitos do número 1 do artigo 220.º;

b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 221.º;

c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que, bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

ARTIGO 230.º
Suspensão do despedimento

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 60 dias a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

ARTIGO 231.º
Impugnação do despedimento

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

2. A ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, exceto no caso de despedimento coletivo, em que a ação de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

3. Na ação de impugnação do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

ARTIGO 232.º
Efeitos da ilicitude

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2. No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos deste código não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

ARTIGO 233.º
Compensação

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

2. Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3. O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à instituição de previdência social.

4. Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do des- pedimento até 90 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 90 dias subsequentes ao despedimento.

ARTIGO 234.º
Reintegração

1. O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2. Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode opor-se à reintegração, se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da atividade empresarial.

3. O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4. O disposto no número 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos de origem nacional, cor, sexo, religião, opiniões políticas e ideológicas, origem nacional ou social, assim como qualquer outro motivo de discriminação ou de exclusão.

ARTIGO 235.º
Indemnização em substituição da reintegração

1. Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o

montante, entre quinze (15) e quarenta e cinco (45) dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 226.º.

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

3. A indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4. Caso a oposição à reintegração nos termos do número 2 do artigo anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no número 1 deste artigo é calculada entre trinta (30) e sessenta (60) dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5. Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

ARTIGO 236.º

Regras especiais relativas ao contrato a termo

1. Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.

2. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal;

SECÇÃO V

CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

SUBSECÇÃO I

RESOLUÇÃO

ARTIGO 237.º

Regras gerais

1. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

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

a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição;

4. A justa causa é apreciada nos termos do número 2 do artigo . 205º, com as necessárias adaptações.

ARTIGO 238.º

Procedimento

1. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2. Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

ARTIGO 239.º

Indemnização devida ao trabalhador

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 2 do artigo 210.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

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

3. No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

ARTIGO 240.º
Impugnação da resolução

1. A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em ação intentada pelo empregador.

2. A ação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3. Na ação em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no número 1 do artigo 238.º.

ARTIGO 241.º
Resolução ilícita

No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no número 1 do artigo 238.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

ARTIGO 242.º
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 244.º.

SUBSECÇÃO II
DENÚNCIA

ARTIGO 243.º
Aviso prévio

1. O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade

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

3. Sendo o contrato a termo, o trabalhador que pretenda desvincular-se antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior

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

ARTIGO 244.º
Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

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

ARTIGO 245.º
Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

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

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

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

4. Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no número 1 do artigo 238.º e o aviso prévio a que se refere o número 1 do artigo 243.º tenham a assinatura do trabalhador.

5. No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato, não pode mediar um período superior a 60 dias.

ARTIGO 246.º
Abandono do trabalho

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2. Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, cinco dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência

3. A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo 244.º.

5. A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida do trabalhador.

SECÇÃO VI
MEDIDAS DE SANEAMENTO DE EMPRESA

ARTIGO 247.º
Despedimento coletivo

A entidade empregadora pode fazer cessar os contratos de trabalho de dois ou mais trabalhadores, com fundamento na diminuição da atividade ou encerramento definitivo da empresa, do estabelecimento ou de parte da estrutura da empresa ou reduzir pessoal, por motivos conjunturais, económicos ou tecnológicos.

ARTIGO 248.º
Prioridade na manutenção do emprego

1. Em caso de redução de atividades da empresa e consequente redução do pessoal, têm preferência na manutenção do emprego, dentro de cada categoria profissional e pela ordem de prioridade estabelecida a seguir, os trabalhadores:

a) Mais qualificados ou com maior experiência profissional;
b) Mais antigos;
c) Com maiores encargos familiares;
d) Que tenham reduzida capacidade de trabalho em virtude de acidente de trabalho tido ao serviço da entidade empregadora;
e) Que exerçam funções de dirigente sindical;
f) Mais idosos;

2. As regras estabelecidas no número 1 deste artigo, não prejudicam o regime fixado no número 1 do artigo 118 desta lei.

ARTIGO 249.º
Processo de despedimento coletivo

1. A entidade empregadora comunica, em simultâneo, ao departamento governamental que tutela a área do trabalho, aos trabalhadores a abranger e aos sindicatos que os representam a intenção de proceder ao despedimento coletivo.

2. A comunicação a que refere o número anterior destaca os seguintes aspetos:

a) Descrição detalhada dos fundamentos económicos, financeiros, tecnológicos ou outros;
b) A data prevista para a cessação dos contratos;
c) O critério de seleção, número, nomes, idade, tempo de serviço na empresa, serviçó ou secção a que pertencem, categoria profissional e retribuição atual dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento;
d) Indicação das compensações ou indemnizações eventualmente pagas aos trabalhadores a despedir e o método utilizado para o seu cálculo;

ARTIGO 250.º
Parecer dos comités sindicais

Dentro do prazo de 15 dias após a data da receção da comunicação a que se refere o número 1 do artigo anterior, os comités sindicais ou associações sindicais representativos dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo devem transmitir à entidade empregadora, bem como ao departamento governamental responsável pela área do trabalho o respetivo parecer e as eventuais medidas que propõem, como forma de evitar ou diminuir os efeitos do despedimento.

ARTIGO 251.º
Informações complementares

1. O departamento governamental responsável pela área laboral pode solicitar à entidade empregadora outras informações complementares consideradas importantes para a análise da situação da empresa após receção da comunicação referida no número 1 do artigo 249.º.

2. A entidade empregadora fornece todas as informações ao departamento governamental responsável pela área laboral e aos comités sindicais ou associações sindicais representativos dos trabalhadores.

ARTIGO 252.º
Consultas

1. Nos quinze 15 dias posteriores a data da receção do parecer referido no artigo 250.º, há lugar a fase de consultas e negociações entre a entidade empregadora e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo relativo a eventual aplicação de outras medidas que possam evitar ou diminuir os efeitos dos despedimentos.

2. A entidade empregadora e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem, para a fase referida no número anterior, fazer-se acompanhar por peritos até ao máximo de dois cada, nas reuniões de negociações aos quais assiste, obrigatoriamente, um representante do departamento governamental responsável pela área laboral, que preside.

3. Das reuniões de negociações havidas é lavrada ata, que deve conter as matérias acordadas e as posições divergentes das partes.

ARTIGO 253.º
Decisão de despedimento

1. Celebrado o acordo ou, na sua falta, decorridos sessenta 60 dias sobre a data da comunicação prevista no número 1 do artigo 251.º, a entidade empregadora comunica, por escrito, aos trabalhadores a despedir a decisão do despedimento, mencionando a data da cessação do respetivo contrato, bem como os motivos que a sustentam.

2. Na mesma data referida no número 1 deste artigo, a entidade empregadora remete cópias da decisão do despedimento às estruturas sindicais representativas dos trabalhadores e ao departamento competente do ministério que tutela a área do trabalho.

ARTIGO 254.º
Aviso prévio

1. A comunicação da decisão de despedimento referida no artigo anterior é efetuada com uma antecedência de 90 dias em relação à data prevista para a cessação dos contratos.

2. Se a entidade empregadora não cumprir com o aviso prévio previsto no número anterior, paga ao trabalhador em causa um montante de valor igual ao dobro da retribuição correspondente ao período em falta.

ARTIGO 255.º
Crédito de horas

1. Durante o prazo de aviso prévio previsto no artigo anterior, o trabalhador despedido tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana mantendo, contudo, a retribuição com vista à procura de um outro emprego.

2. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3. O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

ARTIGO 256.º
Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões

1. Durante dois anos, a contar do despedimento por motivo económico, os trabalhadores têm direito de preferência na admissão na empresa onde trabalhavam ou noutra pertencente ao empregador.

2. A entidade empregadora deve dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do seu direito, mediante carta registada com aviso de receção.

3. Se não for possível à entidade empregadora cumprir com o que vem disposto no número 2, nomeadamente por indefinição postal das residências dos trabalhadores preferentes ou deficiência de funcionamento dos serviços postais do país ou da região da situação da empresa, pode o aviso ser feito através de órgãos de comunicação social idóneos.

4. Os trabalhadores que receberem o aviso nos termos do número 2 deste artigo, têm oito dias a contar da data da receção para exercerem o direito de preferência, sob pena de sua caducidade.

5. Quando o aviso tenha sido feito nos termos do número 3, corre um prazo dilatório de oito dias úteis, fim do qual o trabalhador tem oito dias para exercer a sua preferência, sob pena de caducidade do direito.

ARTIGO 257.º
Indemnização por despedimento coletivo

1. O trabalhador abrangido por despedimento coletivo tem direito à indemnização calculada nos termos e segundo regras estabelecidas no presente código.

2. À entidade empregadora, para os trabalhadores com antiguidade igual ou superior a 10 anos, pode ser autorizada pelo departamento governamental responsável pela área do trabalho, se assim o solicitar, a pagar 50% da indemnização de pronto e o restante liquidado em prestações mensais e iguais e sucessivas até ao prazo de um ano após a data da autorização, acrescidas das taxas de juro legais.

ARTIGO 258.º
Impugnação por despedimento coletivo

1. Os trabalhadores podem propor em tribunal a ação de anulação de despedimento coletivo, com fundamento na:

a) Falta ou insuficiência dos fundamentos invocados pela entidade empregadora;

b) Violação dos critérios enunciados no artigo 249.º;

c) Inobservância do disposto no artigo 255.º, sobre crédito de horas a utilizar pelo trabalhador;

d) Falta de pagamento das compensações ou indemnizações devidas, nos termos da lei ou do acordo;

2. Os efeitos da declaração judicial de ilicitude do despedimento coletivo são os definidos no artigo 210.º.

ARTIGO 259°
Suspensão do despedimento coletivo

1. Os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo podem requerer a suspensão judicial do mesmo com fundamentos em qualquer das situações previstas no número 1 do artigo anterior, no prazo de sete dias úteis, a contar da data da cessação do contrato de trabalho.

2. Podem os trabalhadores despedidos impugnar o despedimento coletivo, com fundamento nas mesmas situações previstas no número 1 do artigo anterior, no prazo de 90 dias consecutivos.

ARTIGO 260.°
Suspensão coletiva da prestação por acordo

1. O empregador, sempre que se mostre viável e praticamente realizável, deve, em vez de optar pelo despedimento coletivo, acordar com os representantes dos trabalhadores a suspensão coletiva da prestação, com garantia do salário mínimo por um período necessário à recuperação económica da empresa, não podendo exceder seis meses.

2. Durante o período de suspensão, os trabalhadores abrangidos pela medida têm direito a receber do fundo de garantia salarial 50% do salário mínimo e são livres de celebrar contratos de trabalho com outros empregadores.

3. Os direitos previstos nos números anteriores cessam com a celebração de contrato de trabalho com outros empregadores.

SECÇÃO VII
RESCISÃO DO TRABALHADOR

ARTIGO 261.°
Justa causa de rescisão

1. O trabalhador pode rescindir imediatamente o contrato, havendo justa causa.

2. A rescisão deve ser feita por escrito, com a menção sucinta dos factos justificativos e no prazo de 30 dias, a contar da data em que teve conhecimento desses factos.

3. Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os comportamentos seguintes da entidade empregadora:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

f) Ofensas à integridade física e a liberdade do trabalhador cometido pela entidade empregadora ou seus legítimos representantes;

4. A rescisão nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos termos deste código.

5. O disposto no número anterior não exonera o empregador da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

ARTIGO 262.°
Certificado de trabalho

1. O trabalhador tem direito, qualquer que seja a forma por que tenha cessado o contrato de trabalho, a obter do empregador um certificado de que constem apenas as datas da sua admissão ao serviço, a da extinção do contrato, bem como a categoria profissional que exercia.

2. A pedido do trabalhador pode, porém, o empregador, no mesmo ou em certificado autónomo, expressar uma avaliação sobre o comportamento e a qualidade do serviço prestado pelo trabalhador.

3. Se o trabalhador não estiver de acordo com o teor da informação ou avaliação, pode, no prazo de15 dias, recorrer à Inspeção de Trabalho da área para que se façam as modificações apropriadas, se for caso disso.

ARTIGO 263.°
Garantia de pagamento

A garantia de pagamento dos créditos emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, pertencentes ao trabalhador, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil é assumida e suportada pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação especial.

ARTIGO 264.°
Seguro de desemprego involuntário

São gradualmente criadas condições para fixação de um seguro contra o risco de desemprego involuntário que abranja todos os trabalhadores.

LIVRO II
PARTE ESPECIAL

CAPÍTULO I
CONTRATOS DE TRABALHO COM REGIMES ESPECIAIS

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 265.°
Regime subsidiário

Os trabalhadores abrangidos pelos contratos a que se reporta o presente livro gozam dos direitos e regalias e estão sujeitos aos deveres previstos no Livro I deste código, salvo quando sejam incompatíveis com a natureza do contrato.

SECÇÃO II
TELETRABALHO

ARTIGO 266.°
Noção

Para efeitos deste código, considera-se teletrabalho a convenção pela qual uma pessoa física se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra pessoa sob

autoridade e direção desta, habitualmente fora da empresa do empregador, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

ARTIGO 267.º
Formalidades

1. Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes;

b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de teletrabalho;

c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;

d) Atividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado ao empregador, aquela que exerce aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa ao qual deve reportar o teletrabalhador;

g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor da empresa com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

2. Não se considera sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.

ARTIGO 268.º
Liberdade contractual

1. O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito celebrado com o empregador, cuja duração inicial não pode exceder três anos.

2. O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3. Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato de trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4. O prazo referido no número 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

ARTIGO 269.º
Igualdade de tratamento

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

ARTIGO 270.º
Privacidade

1. O empregador deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objeto o controlo da atividade laboral daquele, bem como dos respetivos equipamentos e apenas podem ser efetuadas entre a 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

ARTIGO 271.º
Instrumentos de trabalho

1. Salvo estipulação em contrário, compete ao empregador fornecer os instrumentos de trabalho ao teletrabalhador, cabendo-lhe ainda a respetiva instalação e manutenção, bem como o pagamento das inerentes despesas.

2. O teletrabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3. Salvo acordo em contrário, o teletrabalhador não pode dar aos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

4. Os instrumentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação que não estejam identificados como propriedade do empregador presumem-se pertencentes ao trabalhador.

ARTIGO 272.º
Segurança, higiene e saúde no trabalho

1. O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2. O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de proteção visual.

ARTIGO 273.º
Período normal de trabalho

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

ARTIGO 274.º
Deveres secundários

1. O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador formação específica para efeitos de utilização e manuseamento das tecnologias de informação e de comunicação necessárias ao exercício da respetiva prestação laboral.

2. O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento e não limitar os contactos entre teletrabalhadores.

3. O teletrabalhador deve, em especial, guardar segredo sobre as informações e as técnicas que lhe tenham sido confiadas pelo empregador.

ARTIGO 275.º
Participação e representação coletivas

1. O teletrabalhador é considerado para o cálculo do limiar mínimo exigível para efeitos de constituição das estruturas representativas dos trabalhadores previstas neste código, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2. O teletrabalhador pode participar nas reuniões promovidas no local de trabalho pelas comissões de trabalhadores ou associações sindicais, nomeadamente através do emprego das tecnologias de informação e de comunicação que habitualmente utiliza na prestação da sua atividade laboral.

3. As comissões de trabalhadores e as associações sindicais podem, com as necessárias adaptações, exercer, através das tecnologias de informação e de comunicação habitualmente utilizadas pelo teletrabalhador na prestação da sua atividade laboral, o respetivo direito de afixação e divulgação de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

SECÇÃO III
ESTATUTO DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

ARTIGO 276.º
Noção

1. Considera-se trabalhador-estudante, aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2. A manutenção do Estatuto de trabalhador-estudante é condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

ARTIGO 277º
Horário de trabalho

1. As empresas ou serviços devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos.

2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante é dispensado até seis horas semanais, sem perda da retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3. A opção entre os regimes previstos nos números anteriores é objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4. Não existindo o acordo previsto no número anterior, aplicar-se-á supletivamente o regime previsto nos números 2 e 5 do presente artigo.

5. A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 do presente artigo pode ser utilizada uma só vez ou fracionada e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

a) Duração de trabalho entre 20 e 29 horas – dispensa até três horas;

b) Duração de trabalho entre 30 e 33 horas – dispensa até quatro horas;

c) Duração de trabalho entre 34 e 37 horas – dispensa até cinco horas;

d) Duração de trabalho igual ou superior a 38 horas – dispensa até seis horas.

6. O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia 40 horas por semana, no qual se inclui trabalho suplementar, exceto se prestado por casos de força maior.

ARTIGO 278.º
Regime de turnos

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

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

ARTIGO 279.º
Prestação de provas de avaliação

1. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

2. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas declarações para prestar provas de avaliação.

3. As entidades empregadoras podem exigir, a todo tempo, prova da necessidade das referidas declarações e do horário das provas de avaliação dos conhecimentos.

4. Para efeitos da aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas ou orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

ARTIGO 280.º
Férias e licenças

1. Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença nos termos desta lei.

ARTIGO 281.º
Efeitos profissionais da valorização escolar

1. Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeitos de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2. Têm direito, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude de cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

ARTIGO 282.º
Regalias nos estabelecimentos de ensino

1. Os exames e provas de avaliação, bem como os serviços mínimos de apoio aos trabalhadores-estudantes, deverão funcionar também em horários pós-laboral.

2. Os trabalhadores-estudantes têm direito a aulas de compensação sempre que essas aulas, pela sua natureza, sejam pelos docentes consideradas como imprescindíveis para o processo de avaliação e aprendizagem.

ARTIGO 283.º
Requisitos para a fruição de regalias

Para beneficiar das regalias estabelecidas neste capítulo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Junto à entidade empregadora, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar;

b) Junto ao estabelecimento de ensino, comprovar a sua qualidade de trabalhador mediante declaração emitida pela entidade empregadora e homologada pela Direção-Geral do Trabalho;

ARTIGO 284.º
Cessação de direitos e regalias

1. Os direitos e regalias conferidos ao trabalhador-estudante nos termos deste capítulo cessam quando este não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara desses mesmos direitos e regalias.

2. Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito ou a aprovação em, pelo menos, três quartos das disciplinas em que o trabalhador- estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada ou cumprimento de obrigações legais.

3. No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas neste capítulo, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

ARTIGO 285.º
Excessos de candidatos à frequência do curso

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no presente capítulo se revelar, manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixa-se, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.

ARTIGO 286.º
Cumprimento do presente estatuto

1. O Governo deve promover a criação de um organismo ou serviço ao qual, na área da educação, compete o tratamento das questões específicas do trabalhador-estudante.

2. Deve o Governo definir, igualmente, as condições de frequência de cursos de formação escolar, aperfeiçoamento de línguas e atualização profissional.

3. Deve ainda o Governo promover a criação de aulas noturnas nos estabelecimentos de ensino onde o justifique o número de trabalhadores-estudantes inscritos, bem como conceder homologação ao seu funcionamento.

SECÇÃO IV
CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO

ARTIGO 287.º
Definição

1. Contrato de serviço doméstico é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a outrem, com caráter regular, sob sua direção e autoridade, atividades destinadas à satisfação das necessidades próprias ou específicas de um agregado familiar, ou equiparado, e dos respetivos membros, respetivamente:

a) Confeção de refeições;

b) Lavagem e tratamento de roupas;

c) Limpeza e arrumo de casa;

d) Vigilância e assistência de crianças, pessoas idosas e doentes;

e) Tratamento de animais domésticos;

f) Execução de serviços de jardinagem;

g) Execução de serviços de costura;

h) Outras atividades consagradas pelos usos e costumes;

i) Coordenação e supervisão de tarefas do tipo das mencionadas neste número;

j) Execução de tarefas externas relacionadas com as anteriores;

2. Não se considera serviço doméstico a prestação de trabalhos com caráter acidental, a execução de uma tarefa concreta de frequência intermitente, ou o desempenho de trabalhos domésticos em regime de voluntariado social.

ARTIGO 288.º
Idade mínima

1. Só podem ser admitidos a prestar trabalho doméstico quem já tenha completado 16 anos de idade.

2. A admissão de menores deve ser comunicada, pela entidade empregadora, no prazo de 90 dias, à Inspeção do Trabalho, com a indicação de seguintes elementos:

a) Nome e idade do menor;

b) Nome e morada do representante legal;

c) Local da prestação de trabalho;

d) Duração diária e semanal do trabalho;

e) Retribuição;

f) Número de beneficiário da instituição de Segurança Social;

ARTIGO 289.º
Modalidades do contrato de trabalho doméstico

1. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado com ou sem alojamento e com ou sem alimentação.

2. Entende-se por alojado, para os efeitos deste capítulo, o trabalhador doméstico cuja retribuição em espécie compreenda a prestação de alojamento ou de alojamento e alimentação.

3. O contrato de trabalho doméstico pode ser celebrado a tempo inteiro ou a tempo parcial.

ARTIGO 290.º
Modalidades da retribuição

1. A retribuição do trabalhador pode ser paga parte em dinheiro e parte em espécie, designadamente pelo fornecimento de alojamento e alimentação ou só alojamento ou apenas alimentação.

2. Sempre que no dia de descanso semanal ou feriado, a entidade empregadora não conceda refeição ao trabalhador alojado, nem permita a sua confeção com géneros por aquela fornecidos, o trabalhador tem direito a receber o valor correspondente à alimentação em espécie, que acresce à retribuição em numerário.

ARTIGO 291.º
Tempo de cumprimento e limites

1. A obrigação de satisfazer a retribuição em dinheiro vence-se, salvo estipulação em contrário, no termo da unidade de tempo que servir de base para a sua fixação.

2. A remuneração mínima garantida para o trabalhador de serviço doméstico é afixada em diploma especial.

3. Para efeitos do cálculo de várias prestações, compensações e indemnizações estabelecidas no presente diploma, o valor total da retribuição é expresso em dinheiro.

ARTIGO 292.º
Duração do trabalho

1. O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 44 horas.

2. No caso de trabalhadores alojados, apenas são considerados, para efeitos do número anterior, os tempos de trabalho efetivo.

ARTIGO 293.º
Intervalo para refeições e descanso

1. O trabalhador alojado tem direito, em cada dia, a gozar de intervalos para refeições e descanso, sem prejuízo das funções de vigilância e assistência a prestar ao agregado familiar.

2. O trabalhador alojado tem direito a um repouso noturno de, pelo menos, oito horas consecutivas, que não deve ser interrompido, salvo por motivos graves, imprevistos ou de força maior, ou quando tenha sido contratado para assistir doentes ou crianças.

3. A organização dos intervalos para refeições e descanso é estabelecida por acordo ou, na falta deste, fixada pelo empregador dentro dos períodos consagrados para o efeito pelo presente código.

ARTIGO 294.º
Descanso semanal

1. O trabalhador não alojado a tempo inteiro e o trabalhador alojado têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de um dia de descanso semanal, nos termos deste código.

2. Pode ser convencionado entre as partes o gozo de meio dia ou de um dia completo de descanso, além do dia de descanso semanal previsto no número anterior.

ARTIGO 295.º
Direito a férias

1. O trabalhador de serviço doméstico tem direito a férias, incluindo todos os direitos a elas inerentes, nos termos deste código.

2. O trabalhador contratado com alojamento e alimentação ou só com alimentação tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias integralmente em dinheiro, no valor equivalente àquelas prestações, salvo se, por acordo, se mantiver o direito às mesmas durante o período de férias.

ARTIGO 296.º
Férias não gozadas por cessação do contrato

1. Se o contrato cessar antes do gozo de período de férias vencido nesse ano, o trabalhador tem direito a receber uma retribuição e o subsídio correspondentes a esse período.

2. O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta para efeitos de antiguidade.

ARTIGO 297.º
Feriados

1. O trabalhador alojado e o não alojado a tempo inteiro têm direito, sem prejuízo da retribuição, ao gozo de feriados obrigatórios previstos no regime geral do contrato individual de trabalho.

2. Com o acordo do trabalhador, pode haver prestação de trabalho de duração normal nos feriados obrigatórios, que deve ser compensado com tempo livre, por um período correspondente, a gozar na mesma semana ou na seguinte.

3. Quando, por razões de atendível interesse do agregado familiar, não seja viável a compensação com tempo livre, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente.

4. Os trabalhadores do serviço doméstico cuja retribuição seja fixada com referência à semana, à quinzena ou ao mês não podem sofrer redução na retribuição por motivo do gozo de feriados obrigatórios.

ARTIGO 298.º
Segurança e saúde no trabalho

1. A entidade empregadora deve tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, os utensílios, os produtos e os processos de trabalho não apresentem riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nomeadamente:

a) Informar o trabalhador sobre o modo de funcionamento e conservação dos equipamentos na execução das suas tarefas;

b) Promover a reparação de utensílios e equipamentos cujo deficiente funcionamento possa constituir risco para a segurança e saúde do trabalhador;

c) Assegurar a identificação dos recipientes que contenham produtos que apresentem grau de toxicidade ou possam causar qualquer tipo de lesão e fornecer as instruções necessárias à sua adequada utilização;

d) Fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção adequados, a fim de prevenir, na medida do possível, os riscos de acidente e ou de efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;

e) Proporcionar, quando for o caso, alojamento e alimentação em condições que salvaguardem a higiene e saúde dos trabalhadores;

2. O trabalhador deve zelar pela manutenção das condições de segurança e de saúde, nomeadamente:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde determinadas pela entidade empregadora;

b) Utilizar corretamente os equipamentos, utensílios e produtos postos à sua disposição;

c) Comunicar imediatamente à entidade empregadora as avarias e deficiências relativas aos equipamentos e utensílios postos à sua disposição.

3. A entidade empregadora deve transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas.

ARTIGO 299.º
Cessação do contrato por caducidade

1. O contrato de serviço doméstico caduca nos casos previstos neste código e nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Verificando-se manifesta insuficiência económica do empregador, superveniente à celebração do contrato;

d) Ocorrendo alteração substancial das circunstâncias da vida familiar do empregador, que torne imediata e parcialmente impossível a subsistência da relação de trabalho;

e) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2. Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se definitivo o impedimento cuja duração seja superior a seis meses ou, antes de expirado esse prazo, quando haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento tem duração superior.

ARTIGO 300.°

Documento a entregar ao trabalhador

1.Todos os pagamentos em numerário devem constar do documento que titule terem sido recebidas as prestações correspondentes, as quais devem ser nele discriminadas.

2. Ao cessar o contrato por qualquer das formas previstas no presente código, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador, caso este o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a retribuição auferida.

3. O certificado só pode conter outras referências quando tal for expressamente requerido pelo trabalhador.

SECÇÃO V

TRABALHO PORTUÁRIO

ARTIGO 301.°

Âmbito de aplicação

1. As relações de trabalho no quadro das atividades de estiva ou desestiva, carga ou descarga de mercadorias e bem assim as operações de baldeação nos navios atracados aos cais ou fundeados ao largo e respetivas operações complementares nos portos da Guiné-Bissau regem-se pelo disposto no presente capítulo.

2. As disposições do presente capítulo são igualmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas no quadro de espaços e instalações portuárias de uso privativo, situadas dentro ou fora da área do porto organizado.

3. As atividades referidas nos números anteriores denominam-se trabalho portuário.

ARTIGO 302.°

Modalidades

1. O trabalho portuário pode ser exercido em regime determinado ou por tempo determinado ou, ainda, por trabalhadores recrutados em regime avulso, nos termos previstos neste capítulo ou em legislação especial.

2. Entende-se por trabalhador avulso o recrutado ao dia ou para conclusão de determinada tarefa relacionada com a movimentação de carga dentro da zona portuária.

3. Não são aplicáveis ao trabalhador portuário recrutado em regime avulso o disposto na parte geral relativo ao contrato de trabalho a prazo.

ARTIGO 303.°

Regulamento interno

O empregador pode fixar por regulamento interno, sem prejuízo do que vier a ser determinado em contratação coletiva:

a) O regime de recrutamento, que pode ser efetivo, ao dia ou para conclusão de determinada tarefa;

b) As diferentes categorias profissionais, seu modo de recrutamento, progressão e hierarquia;

c) As condições de contratação;

d) A idade mínima ou máxima necessária para o desempenho de determinadas tarefas;

e) A habilitação mínima;

f) As tarefas que dependem de condições de saúde física ou psíquica comprovada por certificação médica;

g) As tarefas para cuja contratação é exigida certificação criminal ou abonação testemunhal.

ARTIGO 304.°

Recrutamento de trabalhadores eventuais

1. O recrutamento de trabalhadores eventuais para execução de tarefas determinadas faz-se de entre os inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária, obdecendo à ordem de inscrição, à categoria profissional e à natureza do trabalho a realizar.

2. As entidades empregadoras de mão de obra portuária devem diligenciar para que os trabalhadores portuários eventuais, inscritos nos serviços competentes da autoridade portuária prestem em cada ano um número aproximado de horas de trabalho, respeitando-se o princípio de igualdade de acesso ao trabalho.

ARTIGO 305.°

Deveres do trabalhador portuário

Além dos deveres gerais que decorrem deste código para os demais trabalhadores, sobre o trabalhador portuário recaem os seguintes deveres específicos:

a) Usar todo e qualquer dispositivo ou produto, de uso individual que lhe seja indicado pelo empregador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho;

b) Participar nas sessões de treinamento e nas simulações de acidentes e salvamento que sejam organizadas pelo empregador ou por terceiro;

c) Velar pela segurança de pessoas e bens que utilizem serviços portuários, advertindo aquelas de eventuais perigos a que poderão ficar expostas por virtude da sua presença em determinada zona portuária;

d) Prestar pronto-socorro a companheiros sinistrados ou a terceiros vítimas de infortúnio na área portuária;

e) Proteger o meio ambiente de eventuais riscos.

ARTIGO 306.º
Deveres do empregador

Além dos deveres gerais, incumbe à entidade empregadora gestora da atividade portuária:

a) Manter um registo atualizado dos trabalhadores das diversas categorias;

b) Promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário;

c) Estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao trabalho do trabalhador portuário;

d) Definir critérios transparentes, objetivos e predeterminado de seleção e registo do trabalhador portuário avulso;

e) Elaborar e implementar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais passível de ocorrer no setor portuário;

f) Elaborar e implementar um plano de controlo de emergência e um plano de ajuda mútua para situações de incêndio ou explosão, vazamento de produtos perigosos, queda de homem ao mar e outras situações adversas que afetem a segurança das operações portuárias;

g) Manter em pleno funcionamento, durante 24 horas por dia, sem excluir sábados, domingos ou dias feriados, um posto de pronto-socorro, devidamente equipado e com pessoal qualificado, apto a dar assistência imediata a pessoas vítimas de infortúnio na zona portuária;

h) Criar condições para o uso de identificação adequada, uniforme, crachá, capacete, botas e outros equipamentos de proteção individual.

ARTIGO 307.º
Horário de trabalho

O horário de trabalho dos trabalhadores portuários pode ser ajustado ao movimento do porto em que operem, sem prejuízo do direito ao repouso previsto neste código.

ARTIGO 308.º
Constituição de equipas de trabalho

1. Compete à entidade empregadora proceder à constituição das equipas de trabalho, agrupando os trabalhadores de acordo com a natureza e modo de acondicionamento de mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviço a realizar.

2. A formação e densidade das equipas atenderão igualmente à necessidade de observância das regras de segurança, saúde e higiene no trabalho.

ARTIGO 309.º
Direito a férias

1. O trabalhador portuário avulso tem direito a um número de dias de férias determinado em função do tempo de serviço efetivamente prestado, tomando-se para este cálculo o número de horas de trabalho prestado e a sua conversão em número de dias de trabalho, à razão de oito horas por dia, aplicando-se-lhe, com as devidas adaptações, o disposto em matéria do direito a férias a trabalhadores contratados por tempo determinado.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fração de dia de trabalho superior a 4 horas é equiparado a um dia de trabalho.

ARTIGO 310.º
Trabalho em situações especiais

1. Consideram-se especiais as condições de trabalho em situação de incêndio, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo atual ou iminente para as pessoas, navio ou carga.

2. A prestação de trabalho nas situações descritas no número anterior dá lugar à atribuição de um subsídio calculado em atenção ao grau de exposição ao risco o qual pode atingir entre 25% a 100% da retribuição, independentemente do dia da semana ou do turno em que a atividade é prestada.

3. Só têm direito ao subsídio referido no número anterior, os trabalhadores que efetivamente estiverem expostos aos riscos decorrentes das situações mencionadas no número 1 deste artigo.

4. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando diretamente ligado à atividade das referidas cargas, está, todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior pode sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não pode ser inferior a 5% do salário base.

ARTIGO 311.º
Acréscimo salarial

1. Sem prejuízo do disposto neste código sobre os acréscimos salariais, o manuseamento de cargas sujas, incomodas, tóxicas ou perigosas, conforme lista aprovada por conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas do trabalho e da atividade portuária, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo salarial de valor não inferior a 25% da retribuição base.

2. O acréscimo referido no número anterior é igualmente devido ao trabalhador que, não se encontrando diretamente ligado à atividade das referidas cargas, está,

todavia, exposto a seus incómodos, sujidade, toxicidade ou perigosidade. Em tal caso, o acréscimo salarial referido no número anterior pode sofrer uma variação de acordo com o grau de exposição do trabalhador, mas não pode ser inferior a 5% da retribuição base.

3. O disposto neste artigo não se aplica quando as cargas se apresentem em contentores metálicos ou em embalagens ou compartimentos de estanquicidade semelhante, salvo se houver derrame ou fuga não imputável aos trabalhadores.

4. Os acréscimos referidos neste artigo contabilizam-se nos mesmos termos em que se contabiliza o trabalho extraordinário e é-lhe aplicável, subsidiariamente, com as devidas adaptações, o mesmo regime.

ARTIGO 312.º
Antiguidade e reforma

1. A antiguidade do trabalhador portuário, para efeitos de promoção, reforma ou outras vicissitudes da relação laboral dependentes da influência do tempo, conta-se a partir da primeira inscrição e corresponde a todo o tempo decorrido desde esta data.

2. A reforma do trabalhador portuário atinge-se aos 58 anos de idade.

SECÇÃO VI
CONTRATO DE TRABALHO A BORDO DE UMA EMBARCAÇÃO

SUBSECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 313.º
Conceito

O contrato de trabalho a bordo é um contrato bilateral celebrado, perante a autoridade marítima competente, entre o armador, ou seu representante, e cada um dos inscritos marítimos que embarquem como tripulantes das mesmas embarcações.

ARTIGO 314.º
Definições

1. Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Embarcação - todo o barco ou navio registado e licenciado para atividade de pesca e transporte de passageiros e mercadorias, seja qual for a área de exploração ou as artes de pesca utilizadas;

b) Comandante, mestre ou arrais - pessoa encarregada do governo, direção e expedição do navio, de chefiar a tripulação e exercer a autoridade sobre todas as pessoas que se encontram a bordo;

c) Tripulante - o trabalhador, inscrito marítimo que faz parte do rol de tripulação de uma embarcação ou foi contratado para dela fazer parte;

d) Marítimo - toda a pessoa contratada para prestar a sua atividade a bordo de um barco, nos termos deste código e da legislação comercial aplicável;

e) Armador - designa o proprietário de um barco ou qualquer outra organização ou pessoa e bem assim o administrador, agente, o fretador, no caso em que, para efeitos de exploração do barco, tenha assumido a responsabilidade que incumbe ao proprietário ou outra entidade ou pessoa que, ao fazê-lo, tenha assumido cumprir com todos os deveres e responsabilidades que, por lei, incumbe aos armadores, não obstante outra organização ou pessoa cumprir alguns dos deveres e responsabilidades em nome do armador;

f) Representante do armador - é o comandante, mestre ou arrais da embarcação, sem prejuízo da legal representação, que corresponde, os diretores, administradores e delegados.

2. Em caso de dúvida presume-se armador o proprietário do navio.

ARTIGO 315.º
Modalidades de contrato

1. Além das modalidades de contrato de trabalho previstas neste código, as partes poderão convencionar o exercício da atividade marítima por uma ou mais viagens ou para a substituição de um trabalhador.

2. O contrato de trabalho a bordo para uma ou mais viagens contem, além das menções gerais, referidas no artigo 326.º, as seguintes:

a) A indicação da viagem ou viagens a que o trabalhador se obriga a fazer;

b) A indicação do porto de partida e do porto do destino e, no caso de mais de uma viagem, a indicação dos portos de retoma;

c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indicação da data de início do contrato e bem assim da data do seu término, com uma dilação não inferior a cinco dias, contada a partir do último porto do destino.

ARTIGO 316.º
Idade mínima

A Idade mínima para a celebração de contrato de trabalho marítimo é de 18 anos.

ARTIGO 317.º
Forma

1. O contrato de trabalho a bordo está sujeito a forma escrita, sem prejuízo da aplicação das normas previstas neste código relativas à inobservância de forma legalmente determinada.

2. O contrato de trabalho a bordo está sujeito a visto da autoridade marítima competente, o qual se considera aposto se decorridos cinco dias sobre a data de apresentação do contrato, a autoridade marítima não se pronunciar sobre o pedido.

3. O visto a que se refere o número anterior destina-se à verificação do cumprimento das disposições imperativas deste código.

ARTIGO 318.º

Menções obrigatórias

1. O contrato de trabalho a bordo deve incluir as seguintes menções:

a) A identificação completa do marítimo, incluindo o número de cédula, a data de nascimento ou idade e o seu local de nascimento;

b) Nome e endereço do armador;

c) O local, data de celebração e duração do contrato;

d) A retribuição que o marítimo aufere ou a fórmula utilizada para a determinar;

e) Funções que o marítimo vai desempenhar;

f) A designação do navio ou dos navios a bordo do qual ou dos quais o marítimo se compromete a servir;

g) O número de dias de férias anuais pagas ou a fórmula utilizada para o determinar;

2. O contrato de trabalho deve indicar ainda as condições para a extinção do contrato, com a inclusão dos seguintes dados:

a) Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, as condições que deverão permitir que qualquer das partes o ponha termo, assim como o prazo de pré-aviso que pode ser igual para ambas as partes;

b) Se o contrato tiver sido celebrado por tempo determinado, a indicação da data da sua expiração;

c) Se o contrato tiver sido celebrado para uma viagem, a indicação do porto do destino e o prazo que deve transcorrer a partir da chegada ao porto de destino para pôr fim à contratação do marítimo;

d) As prestações de saúde e segurança social que o armador se obriga a proporcionar ao marítimo;

e) As condições de repatriamento do marítimo;

f) As convenções coletivas aplicáveis ao marítimo, se as houver;

g) Todo e qualquer dado que as partes julgarem pertinentes.

ARTIGO 319.º

Competência do armador

1. É da competência do armador celebrar os contratos de trabalho com os marítimos, qualquer que seja a sua categoria.

2. O armador, por declaração reduzida a escrito, pode delegar no comandante do navio a sua competência para celebrar contratos de trabalho com marítimos.

3. Fora do porto de armamento é, no entanto, da competência do comandante a contratação dos marítimos necessários para completar a lotação da sua embarcação até ao termo da viagem.

ARTIGO 320.º

Recusa por parte do comandante

1. Ao comandante da embarcação assiste a faculdade de recusar o embarque de um tripulante contratado pelo armador, desde que, para tanto, apresente a este motivo justificado, ainda que não decorrente dos averbamentos constantes da cédula marítima do tripulante.

2. A recusa a que se refere o número anterior em nada afeta a validade do contrato de trabalho celebrado entre o armador e o tripulante.

3. Pela recusa prevista no número anterior o comandante responde perante o armador, sem prejuízo da responsabilidade civil que ao caso couber. O comandante e o armador são responsáveis solidários perante o marítimo visado pela recusa.

ARTIGO 321.º

Cédula marítima e outros documentos

1. A falta de cédula marítima ou o impedimento da autoridade marítima ao embarque do marítimo importa nulidade do contrato.

2. O marítimo só pode embarcar se tiver a sua cédula marítima e restante documentação em ordem, nos termos do Regulamento de Inscrição Marítima.

3. O marítimo deve apresentar ao armador ou ao comandante da embarcação a cédula marítima, o certificado de aptidão física e quaisquer outros documentos necessários para o embarque.

4. O armador ou o comandante deve apresentar à autoridade marítima do porto onde efetuarem o embarque toda a documentação necessária para a obtenção da autorização para o embarque com uma antecedência não inferior a 48 horas, salvo casos de força maior.

5. Uma vez assinada a lista da tripulação, até ao desembarque as cédulas ficam em poder e responsabilidade do comandante.

6. Os contratos de trabalho são apensos à lista de tripulação.

SUBSECÇÃO II
DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

ARTIGO 322.º
Direitos e deveres mútuos do comandante e do armador

1. O comandante da embarcação e os tripulantes têm, respetivamente, direitos e deveres previstos nos termos deste código, que começam com a assinatura da lista da tripulação e cessam com o desembarque.

2. A bordo da embarcação, os tripulantes estão sob a autoridade e direção do seu comandante, como legal representante do armador.

3. À representação do armador pelo comandante é aplicável o disposto nos artigos 38.º e 39.º do Código Civil.

ARTIGO 323.º
Deveres do armador

Além dos deveres gerais previstos neste código, são deveres do armador:

a) Instalar o marítimo em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita a ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;

b) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado da Guiné-Bissau sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

c) Atribuir ao marítimo funções efetivas e correspondentes à sua categoria profissional;

d) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado.

ARTIGO 324.º
Natureza dos serviços prestados

1. Quando, a navegar, se verifique o impedimento de um tripulante e o comandante considere imperioso preencher o seu lugar, pode utilizar para o efeito outro tripulante, em princípio de mesma categoria, mas só até à chegada ao próximo porto nacional.

2. As mudanças a que se referem o número anterior não podem implicar diminuição na retribuição ou modificação substancial na respetiva posição, adquirindo o marítimo o direito ao tratamento mais favorável que corres-ponda às tarefas desempenhadas.

ARTIGO 325.º
Transferência de embarcação

1. Presume-se que a atividade profissional do marítimo é prestada a bordo de qualquer embarcação do mesmo armador ou por este operada, salvo se as partes, por escrito, outra coisa acordarem.

2. Se o tripulante, ao abrigo do disposto na parte final do número anterior, tiver sido contratado para prestar serviço em determinada embarcação, ainda assim pode ser transferido para outra embarcação se necessidades imperiosas o justificarem, mas mediante a concessão de um subsídio cujo montante é objeto de acordo entre as partes.

ARTIGO 326.º
Perda de haveres pessoais dos tripulantes

O armador é obrigado a indemnizar o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrarem a bordo e que resulte de avaria ou sinistro marítimo, nos termos da lei ou do contrato.

SUBSECÇÃO III
PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

ARTIGO 327.º
Duração máxima do período normal de trabalho

1. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho, diário e semanal, em terra, em porto de armamento ou em porto usual de descarga, são os fixados nos termos deste código.

2. O período normal de trabalho na faina de pesca ou a navegar é o que for acordado pelas partes para os diferentes tipos de pesca, em regulamentação coletiva de trabalho ou em contrato individual de trabalho.

ARTIGO 328.º
Isenção de horário de trabalho

1. Estão isentos do horário de trabalho o comandante ou o mestre, o imediato, o chefe de máquinas, o primeiro-oficial de máquinas e o chefe radiotécnico quando existir

2. A isenção do horário de trabalho nos termos do número anterior confere direito a um subsídio cujo montante é acordado entre as partes, nunca inferior ao previsto na lei.

ARTIGO 329.º
Movimentação de carga e mantimentos

Quando em porto se tornar necessário, por falta ou número insuficiente de pessoal especializado em terra, que os tripulantes exerçam funções de movimentação, arrumação de cargas a bordo, movimentação de mercadorias fora da embarcação, bem como de peação, tal trabalho confere direito a uma remuneração suplementar nos termos do contrato ou dos instrumentos de regulamentação coletiva e, na falta deles, nas condições que forem acordadas.

ARTIGO 330.º
Trabalho ininterrupto em porto

1. Em porto, o trabalho ininterrupto a bordo que vise a segurança da embarcação e a manutenção e regularidade

dos serviços é assegurado pelo pessoal que for designado para o efeito, em regime de quartos.

2. O trabalho prestado nas condições do número anterior confere direito a folga igual ao tempo de permanência a bordo por efeito de serviço.

3. O tempo de folga adquirido ao abrigo do número anterior que, por motivos ponderosos, não possa ser gozado no momento imediato ao da aquisição, é gozado no porto de armamento no final da viagem ou acrescido às férias respeitantes a esse ano ou remido a dinheiro.

ARTIGO 331.º

Disciplina, segurança, higiene e moralidade do trabalho

1. O trabalho a bordo deve ser sempre organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2. Quer os locais de trabalho quer os alojamentos dos tripulantes devem ser providos dos meios necessários à obtenção dos objetivos referidos no número anterior.

ARTIGO 332.º

Alimentação

1. A alimentação do tripulante em viagem é fornecida pelo armador, em conformidade com as disposições legais em vigor.

2. Pode qualquer refeição ser servida no local de trabalho ou no camarote quando houver motivo que o justifique e o comandante o autorize.

3. Estando a embarcação no porto de armamento, o tripulante que, por motivo de serviço, seja impedido de vir à terra nas horas normais das refeições, tem direito a fornecimento de alimentação ou a receber em dinheiro as rações que forem convencionadas.

4. Tratando-se de embarcações empregadas na navegação costeira, nacional ou internacional, o tripulante a quem não seja fornecida alimentação a bordo tem direito a receber, em dinheiro, as rações que forem convencionadas.

SUBSECÇÃO IV

RETRIBUIÇÃO

ARTIGO 333.º

Lugar e tempo do cumprimento

1. A retribuição deve ser satisfeita no porto de armamento ou onde desembarque o marítimo, salvo se outro tanto for acordado entre as partes.

2. A retribuição é paga ao marítimo no fim do mês, salvo convenção em contrário.

ARTIGO 334.º

Documento a entregar ao marítimo

No ato do pagamento da retribuição, deve ser entregue ao marítimo documento onde constem o nome completo deste, número de inscrição marítima e de beneficiário da instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber.

SUBSECÇÃO V

PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA MÉDICA E MEDICAMENTOSA

ARTIGO 335.º

Assistência médica e medicamentosa

1. Todo o marítimo que adoecer ou adquirir lesão durante a viagem, quer se encontre a bordo quer em terra, ou sofrer acidente de trabalho ou adquirir doença ao serviço do armador, quer se tenha ou não iniciado viagem, é pago da sua retribuição por todo o tempo que durar o seu impedimento e tem, além disso, curativos, assistência médica e medicamentosa por conta do armador, salvo os casos previstos no artigo 336.º

2. Se a doença tiver sido adquirida ou o acidente tiver ocorrido em serviço para a salvação da embarcação, as despesas de tratamento correrão por conta desta e da carga. Todavia, estas despesas deverão ser imediatamente suportadas pelo armador, que tem direito de regresso sobre a embarcação e a carga.

3. Se o doente for desembarcado para efeitos de tratamento em terra e a embarcação dever prosseguir viagem sem esse tripulante, o comandante entrega à autoridade marítima ou representante diplomático ou consular a quantia necessária para esse tratamento e para o regresso do tripulante ao porto de recrutamento; em porto estrangeiro onde não haja representante diplomático ou consular, o comandante promove a admissão do tripulante em estabelecimento hospitalar mediante o adiantamento que for necessário ao seu curativo garantindo-lhe, de igual modo, as despesas de regresso; se no porto considerado houver agente ou consignatário da embarcação, pode este ficar responsável pela liquidação de todas as referidas despesas.

4. No caso de internamento em estabelecimento hospitalar não são devidas rações.

5.Todo o tripulante que sofra acidente ou contraia doença em serviço e, por causa dele fica, a partir do dia imediato ao do seu desembarque em território nacional, sujeito ao regime estabelecido na lei reguladora das doenças profissionais e acidentes de trabalho vigente no porto de recrutamento.

ARTIGO 336.º

Cessação da responsabilidade do armador

A responsabilidade atribuída ao armador no número 1 do artigo anterior cessa logo que:

a) O marítimo esteja curado ou a sua lesão esteja consolidada e possa retomar o trabalho normal;

b) A responsabilidade esteja transferida para os serviços da previdência social ou para a seguradora, nos termos da lei.

ARTIGO 337.º
Doença ou lesão culposa

1. As despesas com o tratamento são da conta do marítimo se a doença ou a lesão resultar de ato ou omissão intencional ou de falta indesculpável do marítimo ou de simulação de lesão ou doença.

2. Na situação prevista no número anterior, o comandante pode adiantar as importâncias para o tratamento, mas fica com o direito de regresso sobre o trabalhador pelas quantias pagas, as quais podem ser descontadas no salário base do marítimo, conforme o acordado entre as partes.

3. Nos casos previstos nos números anteriores, as retribuições são devidas somente pelo tempo que o tripulante tiver prestado serviço, sem prejuízo do direito à alimentação a bordo até ao seu desembarque.

ARTIGO 338.º
Morte do marítimo

1. Em caso de morte do marítimo, os seus herdeiros têm direito à respetiva retribuição até ao último dia do mês seguinte àquele em que tiver ocorrido o falecimento.

2. Se o marítimo morrer em serviço para o salvamento da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a viagem, se ela se prolongar para além do prazo estabelecido no número anterior.

3. As despesas com o funeral são da conta do armador e deste e da carga se o marítimo tiver falecido em serviço para a salvação da embarcação, sem prejuízo do direito de regresso que couber ao armador sobre as entidades que, nos termos da lei, são obrigadas a suportar tais despesas.

4. No caso de morte fora do porto de armamento, as despesas de trasladação do corpo do marítimo correm por conta exclusiva do armador desde o local de falecimento até ao porto de armamento, sem prejuízo do disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO VI
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

ARTIGO 339.º
Descanso

1. O marítimo tem direito a 10 horas de repouso num período de 24 horas de trabalho e 77 horas de repouso por cada período de sete dias de trabalho.

2. As horas de repouso não podem ser repartidas em mais de dois períodos, nem ter uma duração inferior a seis horas.

3. O intervalo entre dois períodos consecutivos de repouso não pode ultrapassar 12 horas.

4. Quando um marítimo se encontre sob chamada e tenha sido perturbado o seu período de repouso, ele tem direito a um período compensatório até ao limite do período normal de repouso a que tinha direito.

ARTIGO 340.º
Férias

1. O trabalhador marítimo tem direito, com as necessárias adaptações, ao gozo de férias nos termos deste código.

2. Salvo acordo em contrário das partes, o local de gozo das férias é o porto de armamento, a sede do armador ou o porto de recrutamento.

3. O marítimo tem direito às passagens do e para o local de férias por conta do armador, em meio de transporte à escolha deste, desde que o local de férias se situe em qualquer dos lugares referidos no numero anterior ou resulte de acordo das partes.

ARTIGO 341.º
Impedimento do tripulante

1. Quando o tripulante desembarcado no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, o contrato suspende-se e cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste capítulo e demais legislações sobre previdência e acidentes de trabalho.

2. Quando o tripulante estiver em viagem, a suspensão do contrato só se verifica no caso de o impedimento temporário persistir por mais de 30 dias após o desembarque no porto de armamento ou naquele em que foi recrutado.

3. O disposto nos números anteriores começa a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de trinta dias, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento tem duração superior àquele prazo.

4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o marítimo o direito à categoria profissional e ao lugar que possuía na data da suspensão.

5. Tornando-se certo que o impedimento é definitivo, caduca o contrato de trabalho, sem prejuízo da observância do disposto neste capítulo e demais legislações sobre previdência social e acidentes de trabalho.

6. A suspensão da relação de trabalho não impede a rescisão do contrato ocorrendo justa causa e nem a sua caducidade no termo do prazo ou da viagem.

ARTIGO 342.º
Regresso do tripulante

1. Terminado o impedimento, o tripulante deve, dentro de15 dias, apresentar-se ao armador, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se outro prazo legal for determinado.

2. O armador que se oponha a que o tripulante retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, deve indemnizá-lo nos termos do regime de despedimento sem justa causa.

SUBSECÇÃO VII
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

ARTIGO 343.º
Regresso ao porto de armamento ou de recrutamento

Se o armador fizer cessar o contrato de trabalho, o marítimo tem direito a que lhe seja fornecido o meio de transporte necessário para regressar ao porto de armamento ou de recrutamento, incluindo alojamento e alimentação.

ARTIGO 344.º
Despedimento do marítimo pelo comandante da embarcação

O comandante da embarcação que, injustificadamente, fizer cessar o contrato de trabalho do marítimo é responsável perante o armador pela importância da indemnização eventualmente devida.

ARTIGO 345.º
Trespasse da embarcação

Em caso de trespasse da embarcação, pode o proprietário ou o armador manter os contratos de trabalho ou transmitir a sua posição contratual ao adquirente, sem prejuízo da faculdade de recurso por parte de qualquer deles ao regime do despedimento coletivo nos termos da lei.

SECÇÃO VII
TRABALHO DE MENORES

ARTIGO 346.º
Princípios gerais

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

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

a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;

b) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, nomeadamente, máquinas e aparelhos e a respetiva utilização;

c) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;

d) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de proteção.

3. O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no Regime Geral de Segurança Social, nos termos da respetiva legislação.

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

ARTIGO 347.º
Admissão ao trabalho

1. Só pode ser admitido ao trabalho, qualquer que seja a modalidade de pagamento, o menor que tenha completado 16 anos de idade, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequada ao posto de trabalho.

2. É válido o contrato de trabalho celebrado diretamente com o menor nos termos do artigo anterior, salvo a oposição escrita dos seus representantes legais.

3. Sob pena de nulidade, o contrato de trabalho celebrado com menor deve ser reduzido a escrito, devendo o menor fazer prova de que completou a idade da admissão ao trabalho, mediante a exibição do Bilhete de Identidade, cuja cópia é anexa ao próprio contrato.

ARTIGO 348.º
Capacidade para receber retribuição

O menor tem a capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se houver oposição do seu representante legal.

ARTIGO 349.º
Capacidade de estar em juízo

Não sendo possível a representação pelos pais ou tutor, o trabalhador menor pode estar pessoalmente em juízo para a defesa dos seus interesses jurídico-laborais, tendo, contudo, de ser obrigatoriamente assistido pelo Ministério Público.

ARTIGO 350.º
Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória

1. O menor de 16 anos, que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional;

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

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação;

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

2. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3. O empregador deve comunicar à Inspeção do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos do número anterior.

ARTIGO 351.º

Direitos especiais do menor

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

a) O horário de trabalho é organizado de forma a permitir ao trabalhador menor a frequência escolar ou de ações de formação profissional em que esteja inscrito;

b) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confiram grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Código do Trabalhador-Estudante;

c) O trabalhador menor só pode ser transferido do centro de trabalho com autorização expressa do seu representante legal;

d) Na medida em que se mostre desajustada às aptidões do menor, a profissão ou especialidade para que foi admitido, deve a entidade empregadora facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a sua mudança de posto de trabalho e de funções.

2. Os inspetores de Trabalho ou seus agentes poderão, sempre que necessário, requisitar exames médicos dos trabalhadores menores com vista a verificar se os trabalhos a que estão obrigados, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestadas, são prejudiciais à sua idade ou condição física, podendo ser proibidos ou condicionados.

ARTIGO 352.º

Limites máximos do período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a 40 horas em cada semana.

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

ARTIGO 353.º

Proibição do trabalho extraordinário

É proibido ao empregador afetar os menores em trabalhos extraordinários.

ARTIGO 354.º

Proibição do trabalho noturno

1. É proibido ao empregador ocupar os menores em trabalho noturno.

2. Pode, excecionalmente, ser autorizado o trabalho de menores de idade superior a 16 anos, quando as tarefas a desempenhar, não sendo prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e psíquico, forem comprovadamente indispensáveis à formação profissional do próprio menor.

3. A autorização a que se refere o número anterior deste artigo cabe à Direção-Geral do Trabalho e só pode ser concedida mediante parecer médico favorável.

ARTIGO 355.º

Trabalhos proibidos

1. É proibido à entidade empregadora afetar os menores de 18 anos em trabalhos que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são pres-tadas, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico e psíquico.

2. É proibido o trabalho de menores de 18 anos em teatros, cinemas, cabarés, discotecas e estabelecimentos análogos, bem como exercício de atividades de vendedor ou propagandista de produtos farmacêuticos, bebidas alcoólicas e tabaco.

ARTIGO 356.º

Intervalo de descanso e descanso diário

1. O horário de trabalho de menores deve assegurar um descanso diário mínimo de 14 horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

2. O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo.

ARTIGO 357.º

Descanso semanal

1. O menor tem direito a dois dias consecutivos de descanso, se possível, em cada período de sete dias, salvo se razões técnicas ou de organização do trabalho a definir por empregador e ratificadas pela Direção-Geral do Trabalho justificarem que o descanso semanal tenha a duração de 36 horas consecutivas.

2. O descanso semanal pode ser de um dia relativamente ao menor que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a 20 horas por semana, desde que a redução se justifique por motivos objetivos.

ARTIGO 358.º
Artigo de registo

O empregador é obrigado a possuir um livro de registo onde conste a identificação e a idade dos menores ao seu serviço.

SECÇÃO VIII
TRABALHO DE MULHERES

ARTIGO 359.º
Proteção da maternidade

1. A mulher grávida deve trabalhar em condições que não prejudiquem a gestação.

2. Durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora, entre outros, os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos desaconselháveis ao seu estado;

b) Não prestar trabalho extraordinário ou trabalho noturno, nem ser deslocada do local de trabalho habitual;

c) Interromper o trabalho diário para aleitamento e cuidados dos filhos, sem perda de salário.

3. A mulher grávida trabalhadora deve, sempre que tal lhe seja exigido pelo empregador, apresentar comprovação médica do seu estado.

ARTIGO 360.º
Licença de maternidade e de paternidade

1. Por altura do parto, a mulher tem direito a uma licença por maternidade de 90 dias e por paternidade de 15 dias.

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

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

b) Morte da mãe;

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

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

ARTIGO 361.º
Dispensa para consultas

1. A trabalhadora grávida deve, sempre que necessário, recorrer às consultas pré-natais fora do horário normal de trabalho.

2. Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal de trabalho, pode ser exigida à trabalhadora a apresentação de documento comprovativo dessa circunstância.

ARTIGO 362.º
Licença especial na gravidez de risco

A trabalhadora grávida em situação de risco para si, ou para o nascituro, impeditivo do exercício das funções, seja qual for o motivo determinante do impedimento, goza do direito a licença especial pelo tempo necessário a prevenir o risco, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e/ou local compatíveis com o seu estado.

ARTIGO 363.º
Dispensa para amamentação

Para efeitos de amamentação, a trabalhadora tem direito, durante os primeiros seis meses a seguir ao parto, a 60 minutos de dispensa em cada período de trabalho.

ARTIGO 364.º
Despedimento

Salvo prova em contrário, o despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

SECÇÃO IX
TRABALHO DE ESTRANGEIROS

ARTIGO 365.º
Âmbito

1. A prestação de trabalho subordinado em território guineense por parte de cidadãos estrangeiros está sujeita às normas constantes do presente capítulo.

2. O exercício de funções públicas por estrangeiros é regulado pelas normas constitucionais que lhe sejam especialmente aplicáveis.

ARTIGO 366.º
Equiparação de direitos

1. Os cidadãos estrangeiros, com residência ou permanência legal em território guineense, beneficiam, no exercício da sua atividade profissional, de condições de trabalho nos mesmos termos que os trabalhadores com nacionalidade guineense, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. A contratação de trabalhadores estrangeiros só é permitida nas situações em que não haja trabalhadores nacionais com qualificações requeridas para a atividade a realizar.

ARTIGO 367.º

Regime mais favorável

O disposto no presente capítulo não é aplicável aos contratos de trabalho celebrados com estrangeiros cujos países reconheçam aos guineenses condições mais favoráveis do que aquelas que nele se estabelece. Em tal caso, é aplicável o regime geral do contrato de trabalho previsto neste código, sem as especialidades e particularidades a que se reporta a presente secção.

ARTIGO 368.º

Condições de trabalho

1. O contrato de trabalho celebrado entre um cidadão estrangeiro e uma entidade empregadora, que exerça a sua atividade em território guineense, e que neste deva ser executado, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) A identidade das partes, o ramo de atividade da entidade empregadora e a menção do título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território guineense;

b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua atividade em vários locais, bem como a sede ou o domicílio da entidade empregadora;

c) A categoria profissional ou as funções a exercer;

d) O valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;

e) O período normal de trabalho diário e semanal;

f) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos.

2. Ao contrato de trabalho feito em triplicado, deve ser apenso documento comprovativo do cumprimento das disposições legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro no território nacional.

ARTIGO 369.º

Depósito do contrato de trabalho

1. A entidade empregadora deve, previamente à data do início da atividade pelo trabalhador estrangeiro, promover o depósito do contrato de trabalho na Direção-Geral do Trabalho, após a sua aprovação prévia pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2. Depositado o contrato, um exemplar fica na Direção-Geral do Trabalho, um outro na Inspeção-Geral do Trabalho e dois exemplares são devolvidos à entidade empregadora com o averbamento e número de depósito, devendo esta fazer a entrega de um exemplar ao trabalhador.

3. Considera-se tacitamente deferido o pedido de depósito do contrato de trabalho quando, decorridos 30 dias sobre a data da apresentação do requerimento respetivo na Direção-Geral do Trabalho, não for proferida decisão de aceitação ou recusa.

4. A recusa do contrato pela Inspeção-Geral do Trabalho não implica a não contratação, mas obriga o empregador a suprir as razões da recusa, salvo se não lhe forem imputáveis.

5. O ato de recusa do contrato deve ser fundamentado e conter recomendações específicas ao empregador quanto às possibilidades de suprimento previsto no número anterior.

ARTIGO 370.º

Comunicação de celebração e cessação do contrato de trabalho

1. A celebração de contrato de trabalho com cidadãos oriundos de países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais, em matéria de livre exercício de atividades profissionais, deve ser comunicada, por escrito, pela entidade empregadora, à Direção-Geral do Trabalho, até ao início do exercício da atividade profissional, com a indicação da nacionalidade, categoria profissional ou funções a exercer e a data do início da produção dos efeitos do contrato.

2. A entidade empregadora deve também comunicar à Direção-Geral do Trabalho a cessação dos contratos referidos no número anterior nos 15 dias subsequentes.

3. As comunicações referidas no número anterior têm apenas finalidade estatística.

ARTIGO 371.º

Apátridas

O regime constante do presente capítulo aplica-se, com as necessárias adaptações, ao trabalho de apátridas no território guineense.

LIVRO III
DIREITO COLETIVO

CAPÍTULO I
DIREITO COLETIVO DE TRABALHO

ARTIGO 372.º

Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

1. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.

2. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais são a convenção coletiva, o acordo de adesão e decisão de arbitragem voluntária.

3. As convenções coletivas podem ser:

a) Contratos coletivos – as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores;

b) Acordos coletivos – as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;

c) Acordo de empresa – as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.

4. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão, o regulamento de condições mínimas e a decisão de arbitragem obrigatória.

ARTIGO 373.º
Autonomia coletiva

Sem prejuízo da arbitragem obrigatória, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais só podem ser emitidas na falta de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais.

ARTIGO 374.º
Direito de associação sindical

O Estado reconhece e garante o direito de associação sindical a todos os trabalhadores e empregadores, sem distinção alguma, como um instrumento de defesa e promoção dos interesses socioeconómicos e profissionais.

O exercício do direito previsto no número anterior, em atenção ao princípio da universalidade e da promoção contínua do diálogo social, implica a faculdade que os trabalhadores e empregadores têm de se constituírem livremente, sem qualquer autorização prévia em associações sindicais ou nelas se filiarem.

ARTIGO 375.º
Liberdade de organização

1. Os trabalhadores e empregadores podem adotar livremente os seguintes modelos de organizações sindicais:

a) Sindicatos – associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;

b) Delegado sindical – representante do sindicato na empresa ou serviço;

c) Secção sindical – conjunto de trabalhadores de uma empresa ou serviço filiados no mesmo sindicato;

d) Federação – associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo ramo de atividade;

e) União – associação regional de sindicatos;

f) Confederação – associação nacional de sindicatos;

g) Associação ou organização sindical – sindicato, união, federação e confederação;

h) Comissão sindical – organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa;

i) Comissão intersindical – organização dos delegados de diferentes sindicatos na empresa;

2. Os trabalhadores podem fixar livremente o conteúdo de organização sindical, escolher modelos diferentes dos previstos neste código ou incluir elementos de vários modelos, desde que seja digno de representar interesse sindical.

ARTIGO 376.º
Ato de constituição e estatutos das associações sindicais

1. O ato de constituição de uma associação sindical deve especificar a denominação, sede, âmbito, fins, aquisição e perda da qualidade de associado, direitos e deveres dos associados, regime disciplinar, forma de criação e funcionamento das estruturas, forma de eleição e funcionamento da assembleia geral, sua composição, forma de eleição, funcionamento e destituição da direção e gestão transitória da associação, bem como o regime da administração financeira, orçamento e conta, a forma de alteração dos estatutos, sua extinção e destino do respetivo património.

2. O exercício dos direitos referidos no número anterior compreende o direito de adotar livremente os seus estatutos, os regulamentos e o modelo de organização e administração interna que entender dentro dos limites estabelecidos neste código, bem como o de formular o seu programa de ação e participar em organizações internacionais.

3. As associações sindicais não podem ser suspensas nem dissolvidas senão mediante decisão da autoridade judicial, nos termos gerais de direito.

4. Em tudo o que for omisso neste código, aplicam-se subsidiariamente as disposições do Código Civil e legislação complementar sobre a matéria das associações sem fins lucrativos.

ARTIGO 377.º
Personalidade jurídica

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica mediante o depósito dos seus estatutos nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

2. O requerimento com vista ao depósito é acompanhado de certidão ou fotocópia autenticada da ata da assembleia constituinte, assinada por todos os trabalhadores que dela tenham tomado parte.

3. Se o serviço competente do departamento governamental responsável pela área laboral considerar os estatutos não conformes com alguma prescrição legal, submete o assunto ao representante do Ministério Público da área da sede da associação sindical. Se o parecer do Ministério Público for desfavorável adverte a assbciação sindical da necessidade de adequar os estatutos às prescrições legais pertinentes, podendo recorrer-se da decisão. Se o parecer do Ministério Público for favorável, manda proceder à publicação no seu boletim oficial ou no Boletim Oficial do

Estado, às expensas do interessado, no prazo de 20 dias, contados a partir da data do depósito a que se refere o número 2.

ARTIGO 378.º
Capacidade civil dos sindicatos

1. As associações sindicais gozam de capacidade civil plena para a defesa e promoção dos interesses socio-profissionais dos trabalhadores que representam.

2. A capacidade civil dos sindicatos abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins, incluindo a capacidade para:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho e velar pelo seu cumprimento;

c) Participar na definição da política de emprego;

d) Participar na gestão do sistema de previdência social, nos termos da lei;

e) Declarar a greve;

f) Ser parte em juízo;

g) Emitir parecer prévio em processo disciplinar instaurado contra membros que exercem funções diretivas nas estruturas sindicais.

ARTIGO 379.º
Exercício da liberdade sindical individual

1. Todo o trabalhador tem o direito de se inscrever no sindicato que represente a sua atividade, com a única condição de se conformar com os estatutos.

2. Perde a qualidade de sócio de um sindicato o trabalhador que, tendo deixado de exercer a sua atividade, passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou perca a condição de trabalhador por conta de outrem.

3. O trabalhador tem o direito de se exonerar do sindicato em que esteja filiado, devendo do facto dar conhecimento à direção nos termos previstos nos respetivos estatutos.

ARTIGO 380.º
Gestão democrática

A gestão das organizações sindicais, incluindo a organização da sua contabilidade, estão sujeitas aos princípios democráticos, devendo assegurar a todos os associados o direito de participar na atividade da associação, o direito de eleger e ser eleito para os cargos de direção em Assembleia-geral ou de ser nomeado para qualquer cargo associativo.

ARTIGO 381.º
Mandato

1. Sempre que os estatutos não estabeleçam um período mais curto, o mandato dos membros dos órgãos sociais é de quatro anos renováveis.

2. O presidente da mesa da assembleia eleitoral deve enviar à Direção-Geral do Trabalho e aos empregadores a lista complete, com a respetiva identificação dos membros que compõe os órgãos sociais das associações sindicais, bem como cópia da ata da assembleia eleitoral, no prazo de 10 dias após a eleição.

ARTIGO 382.º
Exclusividade

Para além da denominação da associação sindical, devem ser, tanto quanto possível, precisos a identificação do seu âmbito subjetivo, material e geográfico, não podendo confundir-se com a de outra associação sindical existente.

ARTIGO 383.º
Garantias sindicais

1. Nenhum membro da direção de uma associação sindical pode ser:

a) Transferido de local de trabalho sem o seu prévio acordo e conhecimento do respetivo sindicato;

b) Aplicadas quaisquer medidas disciplinares, sem prévia audição da respetiva associação sindical, devendo esta pronunciar-se num prazo de oito dias úteis a contar da data da receção da comunicação feita pelo empregador.

2. O despedimento de trabalhadores comprovadamente candidatos a cargos de direção nas associações sindicais, bem como daqueles que os exerçam ou haja exercido há menos de um ano, presume-se feito sem justa causa quando não tenha sido observado o disposto no número 1.

ARTIGO 384.º
Exercício da atividade sindical na empresa

1. É assegurado aos trabalhadores o direito de exercício da atividade sindical na empresa para a defesa e promoção dos seus legítimos interesses.

2. De conformidade com o disposto neste código, e sem prejuízo de outras formas de representação previstas nos estatutos ou em convenções coletivas de trabalho, os trabalhadores têm o direito de participar na empresa através dos seguintes órgãos de representação coletiva:

a) Delegados de pessoal;

b) Comité sindical de empresa;

c) Secções sindicais;

d) Comissões sindicais;

e) Comissões intersindicais.

3. As empresas devem conceder às organizações sindicais as facilidades indispensáveis ao desempenho eficaz e em tempo útil das suas funções

4. A concessão de tais facilidades não deve constituir prejuízo para o normal funcionamento das empresas.

5. A atividade referida no número anterior pode ser desempenhada por ativistas sindicais nas empresas onde não existam estruturas sindicais convencionais.

6. Sempre que as circunstâncias e o número de trabalhadores o justifiquem, os estabelecimentos de uma empresa podem ter órgãos sindicais próprios, criados nos mesmos termos, como se de uma empresa se tratasse.

ARTIGO 385.º
Delegados de pessoal

Os trabalhadores na empresa ou centro de trabalho com menos de vinte e cinco trabalhadores são representados através de delegados de pessoal, eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, secreto e direto.

ARTIGO 386.º
Comité de empresa

1. O comité de empresa é o órgão privilegiado de representação dos trabalhadores na empresa, competindo-lhe:

a) Receber informações sobre a situação de pro-dução e evolução económica da empresa;

b) Receber cópias de contratos de trabalho escrito, assim como todos os documentos relativos à cessação dos contratos de trabalho;

c) Opinar antes da execução pelo empregador das decisões sobre as seguintes matérias:

i. Reestruturação da empresa e encerramento total ou parcial, definitivo ou temporário da empresa;

ii. Redução de tempo de trabalho, assim como a transferência total ou parcial da empresa;

iii. Plano de formação profissional da empresa;

iv. Introdução de novo sistema de organização e controlo de trabalho ou a revisão do mesmo;

v. Fusão, venda ou modificação do estatuto jurídico da empresa, sempre que esta possa afetar o volume de emprego;

d) Ser informado de todas as sanções aplicadas por faltas ao trabalho.

2. Compete ainda ao comité sindical fiscalizar o cumprimento das normas vigentes na empresa sobre as condições de higiene e segurança no trabalho e participar, nos termos previstos em convenções coletivas, na gestão de obras sociais estabelecidas na empresa em benefício dos trabalhadores ou dos seus familiares.

ARTIGO 387.º
Reuniões

As reuniões dos órgãos sindicais realizam-se fora das horas normais de trabalho, podendo contudo, excecionalmente reunir-se durante o período normal de trabalho até um máximo de 10 horas por ano, que contarão para todos os efeitos, desde que fique assegurado o funcionamento normal dos serviços.

ARTIGO 388.º
O sistema financeiro e cobrança de quotas

1. As organizações sindicais devem, sem prejuízo de outras receitas eventuais, garantir a sua subsistência económica, mediante o estabelecimento de um sistema de contribuição por quotização dos seus membros.

2. O sistema de cobrança de quotas sindicais pode resultar dos estatutos do sindicato, de instrumento de regulamentação coletiva ou de vontade expressa do trabalhador e enquanto se mantiver essa vontade, ficando o empregador obrigado a descontar e a encaminhar até ao dia 15 do mês seguinte a quota devida à associação.

3. O desconto da quota sindical no salário depende sempre do acordo do trabalhador dado em documento escrito dirigido ao empregador assinado e entregue pelo trabalhador no seu local de trabalho.

4. Se tratar de uma autorização de desconto dada pelo trabalhador para alterar outra anterior a favor de uma diferente associação sindical, deve também desse facto dar conhecimento a essa associação sindical da qual se desvinculou.

5. No caso do disposto no número anterior, os descontos da quota a favor da associação sindical no qual o trabalhador se encontra filiado só terão lugar no mês seguinte à entrega do documento de autorização.

ARTIGO 389.º
Destino dos bens

Em caso de extinção da associação sindical, os bens que integram o seu património não podem ser distribuídos pelos associados, aplicando-se neste caso o direito comum, salvo se, sem oposição deste, os estatutos fixarem outro destino dos bens.

ARTIGO 390.º
Crédito de horas

1. Sem prejuízo da convenção coletiva se o seu regime é mais favorável, para o desempenho de funções sindicais, cada membro da direção beneficia de um crédito de dois dias úteis por mês, não acumuláveis, mantendo o direito à remuneração.

2. Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias.

3. Se por motivo atendível, tornar impossível a observância do previsto no número anterior, o aviso deve fazer-se nas 24 horas imediatas ao primeiro dia em falta.

ARTIGO 391.º
Direito de participação

Os órgãos sindicais são obrigatoriamente ouvidos sobre:

a) Os projetos e propostas de legislação do trabalho e os relativos à Segurança Social;

b) Negociações coletivas;

c) Regulamentos relativos à política salarial, classificação profissional, horários de trabalho, higiene e segurança no trabalho;

d) Despedimento por redução de atividade ou encerramento definitivo;

e) Formação técnico-profissional dos trabalhadores;

f) Realização e administração de obras sociais em benefício dos trabalhadores ou seus familiares.

ARTIGO 392.º
Garantias de liberdade sindical

1. Nenhum delegado sindical pode sofrer medidas disciplinares, sem prévia audição do sindicato respetivo.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato deve pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação do empregador.

3. Presumem-se abusivas até prova em contrário, quaisquer sanções disciplinares aplicadas sem observância da condição referida no número anterior.

4. O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se também aos trabalhadores que tenham deixado de desempenhar as funções de delegado sindical num prazo inferior a um ano.

ARTIGO 393.º
Transferências

Os delegados sindicais não podem ser transferidos, despedidos e despromovidos sem o seu acordo e prévio conhecimento do sindicato respetivo.

ARTIGO 394.º
Prazo de resposta

Os órgãos sindicais têm um prazo de 30 dias, se outro não for previsto na lei ou estabelecido por acordo, para se pronunciarem sobre as questões que lhes tenham sido submetidas pelas entidades empregadoras.

CAPÍTULO II
SUJEITOS

SECÇÃO I
ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

SUBSECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 395.º
Estruturas de representação coletiva dos trabalhadores

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

a) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;

b) Conselhos de empresas da união;

c) Associações sindicais.

ARTIGO 396.º
Autonomia e independência

O Estado não pode discriminar as estruturas de representação coletiva de trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

ARTIGO 397.º
Proibição de atos discriminatórios

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

a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

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

SUBSECÇÃO II
PROTEÇÃO ESPECIAL DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

ARTIGO 398.º
Proteção especial

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem gozar de proteção eficaz contra todo o ato que possa prejudicar-lhes, incluindo o despedimento por razão da sua condição de representantes dos trabalhadores, da sua atividade como tal, da sua filiação no sindicato e da sua participação na atividade sindical, sempre que na qualidade de representantes atuam, conforme a lei, convenções coletivas ou outros acordos comuns em vigor.

ARTIGO 399.º
Crédito de horas

1. Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva.

2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3. Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

ARTIGO 400.º
Faltas

1. As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva 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 efetivo.

2. Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

3. As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

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

ARTIGO 401.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1. A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação coletiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

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

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

4. As ações de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5. O trabalhador despedido sem justa causa 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 240.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

ARTIGO 402.º

Proteção em caso de transferência

1. Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2. A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

SUBSECÇÃO III

DEVER DE RESERVA E CONFIDENCIALIDADE

ARTIGO 403.º

Informações confidenciais

1. Os membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa da respetiva confidencialidade.

2. O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato dos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

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 404.º

Limite aos deveres de informação e consulta

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

ARTIGO 405.º

Justificação e controlo judicial

1. Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informação ou a realização de consultas ao abrigo do disposto no artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios objetivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.

2. A qualificação como confidenciais das informações prestadas e a recusa fundamentada de prestação de informação ou da realização de consultas podem ser impugnadas pelas estruturas de representação coletiva em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SECÇÃO II

COMISSÕES DE TRABALHADORES

SUBSECÇÃO I

CONSTITUIÇÃO, ESTATUTOS E ELEIÇÃO DAS COMISSÕES E DAS SUBCOMISSÕES DE TRABALHADORES

ARTIGO 406.º

Princípios gerais

1. É direito dos trabalhadores criarem em cada empresa uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus

interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.

2. Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respetivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.

3. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de atividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei e neste código.

ARTIGO 407.º
Personalidade e capacidade

1. As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no departamento governamental responsável pela área do trabalho.

2. A capacidade das comissões de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

ARTIGO 408.º
Remissão

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

ARTIGO 409.º
Composição das comissões de trabalhadores

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

a) Em microempresas e pequenas empresas - dois membros;

b) Em médias empresas - três membros;

c) Em grandes empresas com 201 a 500 trabalhadores - três a cinco membros;

d) Em grandes empresas com 501 a 1000 trabalhadores - cinco a sete membros;

e) Em grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores - sete a 11 membros.

ARTIGO 410.º
Subcomissões de trabalhadores

1. O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores - três membros;

b) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores - cinco membros;

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

SUBSECÇÃO II
DIREITOS EM GERAL

ARTIGO 411.º
Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1. As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, na lei e nos seus próprios estatutos.

2. 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 412.º
Crédito de horas

1. Sem prejuízo do que pode ser objeto de negociação coletiva, para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissões de trabalhadores – oito horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;

c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

2. Nas microempresas, o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3. Nas empresas com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula:

C = n x 25

em que "C" é o crédito de horas e "n" o número de membros da comissão de trabalhadores.

4. Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de 40 horas mensais.

5. Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto nos números 2 e 3, à prestação de trabalho nas condições normais.

6. Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.

7. Nas empresas do setor empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, e independentemente dos créditos previstos no número 1, as comissões de trabalhadores podem dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, desde que observado o disposto no número 3 no que respeita à unanimidade.

8. Nos casos previstos no número anterior não se aplica a possibilidade de opção contemplada no número 3.

ARTIGO 413.º
Reuniões dos trabalhadores

1. Sem prejuízo do acordado pelos próprios trabalhadores interessados e salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2. Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3. Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito 48 horas.

ARTIGO 414.º
Apoio às comissões de trabalhadores

1. Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2. As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

SECÇÃO III
ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

SUBSECÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ARTIGO 415.º
Direito de associação sindical

1. Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais.

2. As associações sindicais abrangem sindicatos, federações, uniões e confederações.

3. Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a representação direta dos trabalhadores não representados em sindicatos.

ARTIGO 416.º
Noções

Entende-se por:

a) Sindicato - associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;

b) Federação - associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo setor de atividade;

c) União - associação de sindicatos de base regional;

d) Confederação - associação nacional de sindicatos;

e) Secção sindical de empresa - conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

f) Comissão sindical de empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;

ARTIGO 417.º
Direitos

As associações sindicais têm direito de adotar os seus estatutos e regulamentos internos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar a sua administração e a sua atividade, de formular seu programa de ação e, nomeadamente, o direito de:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Prestar serviços de caráter económico e social aos seus associados;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais;

g) Participar em processo de diálogo social.

ARTIGO 418.º
Princípios

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

ARTIGO 419.º
Liberdade sindical individual

1. No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua atividade, represente a categoria respetiva.

2. O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou atividade em sindicatos diferentes.

3. Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

4. O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, sem sofrer prejuízo algum, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

SUBSECÇÃO II
ORGANIZAÇÃO SINDICAL

ARTIGO 420.º
Autorregulamentação, eleição e gestão

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

ARTIGO 421.º
Regime subsidiário

1. As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este código ou a natureza específica da autonomia sindical.

2. Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação suscetíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.

ARTIGO 422.º
Registo e aquisição de personalidade

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

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

3. O departamento governamental responsável pela área laboral, após o registo, publica os estatutos no boletim oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou no Boletim Oficial do Estado nos 30 dias posteriores à sua receção.

4. As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação dos estatutos no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou no Boletim Oficial do Estado ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.

ARTIGO 423.º
Alterações dos estatutos

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

2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou no Boletim Oficial do Estado ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

ARTIGO 424.º
Conteúdo dos estatutos

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

a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;

b) Aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respetivos direitos e deveres;

c) Princípios gerais em matéria disciplinar;

d) Os respetivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia-geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e de funcionamento daqueles;

e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respetiva eleição, tendo em vista a representatividade desse órgão;

f) O exercício do direito de tendência;

g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;

h) O processo de alteração dos estatutos;

i) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respetivo património.

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

3. No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, nomeadamente um congresso ou conselho geral, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia-geral.

ARTIGO 425.º
Regime disciplinar

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

ARTIGO 426.º
Aquisição e impenhorabilidade dos bens

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

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

a) A aquisição, construção, reconstrução, edificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;

b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objeto de deliberação da assembleia-geral de associados ou de órgão deliberativo estatutariamente competente.

ARTIGO 427.º
Publicidade dos membros da direção

O presidente da mesa da assembleia-geral deve remeter a identificação dos membros da direção, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de10 dias após a eleição, para publicação imediata no boletim oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou Boletim Oficial do Estado.

ARTIGO 428.º
Dissolução e destino dos bens

Em caso de dissolução de uma associação sindical, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, nos termos previstos nos seus estatutos.

ARTIGO 429.º
Cancelamento do registo

A extinção judicial, por sentença transitada em julgado, ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao departamento governamental responsável pela área laboral, que procede ao cancelamento do respetivo registo, produzindo efeitos a partir da respetiva publicação no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou Boletim Oficial do Estado.

SUBSECÇÃO III
QUOTIZAÇÃO SINDICAL

ARTIGO 430.º
Garantias

1. O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.

2. A aplicação do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais não pode implicar para o trabalhador qualquer discriminação, nem o pagamento de outras quotas ou indemnizações, ou provocar-lhe sanções que, de qualquer modo, atinjam a sua liberdade de trabalho.

3. O empregador pode proceder ao tratamento automatizado de dados pessoais dos trabalhadores, referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados no processamento do sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto nesta Secção.

ARTIGO 431.º
Carteiras profissionais

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

ARTIGO 432.º
Cobrança de quotas

1. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sin-dical em que aquele está inscrito até ao dia15 do mês seguinte.

2. A responsabilidade pelas despesas necessárias para a entrega à associação sindical do valor da quota deduzida pelo empregador deve ser definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por acordo entre empregador e trabalhador.

3. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de:

a) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

4. Na situação prevista na alínea a) do número anterior, a cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador com a consequente entrega à respetiva associação sindical depende ainda de declaração do trabalhador autorizando a referida dedução.

5. Na situação prevista na alínea b) do número 3, o pedido expresso do trabalhador constitui manifestação

inequívoca da sua vontade de lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais.

ARTIGO 433.º
Declaração, pedido e revogação

1. O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no artigo anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração com as seguintes indicações:

a) Nome e assinatura do trabalhador;

b) Sindicato em que o trabalhador está inscrito;

c) Valor da quota estatutariamente estabelecida.

2. O trabalhador deve enviar cópia ao sindicato respetivo da declaração de autorização ou do pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como da respetiva revogação.

3. A declaração de autorização ou o pedido de cobrança, previstos no artigo anterior, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

SUBSECÇÃO IV
EXERCÍCIO DA ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

ARTIGO 434.º
Ação sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos nos seus estatutos.

ARTIGO 435.º
Reuniões de trabalhadores

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um quinto dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

ARTIGO 436.º
Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1. Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos, em escrutínio direto e secreto.

2. Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3. Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

ARTIGO 437.º
Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1. As direções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2. O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

ARTIGO 438.º
Número de delegados sindicais

1. O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste código é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

b) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

c) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – seis membros;

d) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula 6+[(n-500):200], representando "n" o número de trabalhadores.

2. O resultado apurado nos termos da alínea d) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

ARTIGO 439 .º
Direito a instalações

Nas empresas ou estabelecimentos onde haja representação sindical, o empregador deve, sempre que o requeira, facilitar a utilização das suas instalações ou providenciar-lhes um local apropriado ao exercício das atividades sindicais.

ARTIGO 440.º
Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem

como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

ARTIGO 441.º
Direito a informação e consulta

1. Os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2. O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3. Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4. As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5. Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6. O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 20 trabalhadores.

ARTIGO 442.º
Crédito de horas dos delegados sindicais

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

SUBSECÇÃO V
MEMBROS DA DIREÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

ARTIGO 443.º
Crédito de horas e faltas dos membros da direção

1. Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

2. O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é atribuído em função da dimensão das empresas e do número de filiados no sindicato.

CAPÍTULO III
ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ARTIGO 444.º
Direito de associação

1. Os empregadores têm o direito de constituir associações para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.

2. No exercício do direito de associação, é garantida aos empregadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em associação de empregadores que, na área da sua atividade, os possa representar.

3. As associações de empregadores abrangem federações, uniões e confederações.

4. Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a possibilidade de representação direta de empregadores não representados em associações de empregadores.

ARTIGO 445.º
Autonomia e independência

1. As associações de empregadores são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natûreza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.

2. O Estado não pode discriminar as associações de empregadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

ARTIGO 446.º
Noções

Entende-se por:

a) Associação de empregadores - organização permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tenham, habitualmente, trabalhadores ao seu serviço;

b) Federação - organização de associações de empregadores do mesmo setor de atividade;

c) União - organização de associações de empregadores de base regional;

d) Confederação - organização nacional de associações de empregadores.

ARTIGO 447.º
Direitos

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

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Prestar serviços aos seus associados;

c) Participar na elaboração de legislação do trabalho;

d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações internacionais de empregadores;

f) Participar no processo de diálogo social.

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

SECÇÃO II
CONSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO

ARTIGO 448.º
Autorregulamentação, eleição e gestão

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

ARTIGO 449.º
Regime subsidiário

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

ARTIGO 450.º
Registo, aquisição da personalidade e extinção

1. As associações de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no departamento governamental responsável pela área laboral.

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

3. O departamento governamental responsável pela área laboral, após o registo, publica os estatutos no seu boletim oficial nos trinta (30) dias posteriores à sua receção.

4. As associações de empregadores só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação dos estatutos no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou no Boletim Oficial do Estado, ou, na falta deste, depois de decorrido 30 dias após o registo.

ARTIGO 451.º
Alteração dos estatutos e registo

1. As alterações de estatutos ficam sujeitas a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, devendo o requerimento ser assinado pela direção e acompanhado de cópia da ata da respetiva assembleia-geral.

2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral ou Boletim Oficial do Estado, ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

ARTIGO 452.º
Conteúdo dos estatutos

1. Com observância dos limites definidos neste código, os estatutos devem conter e regular:

a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;

b) A aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respetivos direitos e deveres;

c) Princípios gerais em matéria disciplinar;

d) Os respetivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia-geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;

e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respetiva eleição tendo em vista a representatividade desse órgão;

f) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;

g) O processo de alteração dos estatutos;

h) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respetivo património.

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

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

ARTIGO 453.º

Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores

As associações de empresários constituídas ao abrigo do regime geral do direito de associação podem adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo 465.º, desde que preencham os requisitos constantes deste Código, e podem perder essa qualidade por vontade dos associados ou por decisão judicial.

ARTIGO 454.º

Inscrição em associação de empregadores

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

ARTIGO 455.º

Remissões

Aplicam-se, com necessárias adaptações, âs associações dos empregadores os artigos 430.º, 431.º, 432.º,433.º,434.º, relativos às associações dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

ARTIGO 456.º

Noção de legislação do trabalho

1. Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2. São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Contrato de trabalho;
b) Direito coletivo de trabalho;
c) Segurança, higiene e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) Processo do trabalho.

3. Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

ARTIGO 457.º

Precedência de aprovação dos projetos e das propostas de legislação do trabalho

Nenhum projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei, projeto ou proposta relativo à legislação de trabalho pode ser discutido e votado pela Assembleia Nacional Popular, pelo Governo sem que os parceiros sociais tenham podido pronunciar-se sobre ele no âmbito da concertação social.

ARTIGO 458.º

Participação do conselho permanente de concertação social

Os parceiros sociais, no âmbito da concertação social, podem pronunciar-se sobre qualquer projeto ou proposta de ato legislativo previsto no artigo 464.º.

ARTIGO 459.º

Distribuição dos projetos e propostas

1. Para mais ampla apreciação, os projetos e propostas são previamente distribuídos aos parceiros sociais e às outras instituições que se julgar com interesse na matéria.

2. Os projetos e propostas referidos no número anterior contêm, obrigatoriamente:

a) O texto integral das propostas ou projetos, com os respetivos números;
b) A designação sintética da matéria do projeto ou proposta;
c) O prazo para apreciação.

3. O departamento governamental responsável pela área laboral faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social a publicação dos projetos e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação.

ARTIGO 460.º

Resultados da apreciação

1. As posições das entidades constantes de pareceres ou expressas nas audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2. O resultado da apreciação consta:

a) Do preâmbulo da lei da Assembleia Nacional Popular ou decreto-lei do Governo;
b) Do relatório anexo ao parecer da comissão especializada da Assembleia da Nacional Popular;

CAPÍTULO V

INSTRUMENTOS DE REGULAMENTO COLETIVO DE TRABALHO

SECÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 461.º

Forma

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

ARTIGO 462.º

Limites

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

a) Contrariar as normas legais imperativas;

b) Estabelecer regulamentação das atividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços;

c) Conferir eficácia retroativa a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária.

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

ARTIGO 463.º
Publicidade

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

SECÇÃO II
CONCORRÊNCIA DE INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ARTIGO 464.º
Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial vertical

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

ARTIGO 465.º
Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial

1. Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial, são observados os seguintes critérios de preferência:

a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo coletivo e do contrato coletivo;

b) O acordo coletivo afasta a aplicação do contrato coletivo.

2. Os critérios de preferência previstos nas alíneas a) e b) do número anterior podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, designadamente através da previsão de cláusulas de articulação entre convenções coletivas de diferente nível.

3. Em todos os outros casos, compete aos trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifique concorrência, escolher, por maioria, no prazo de 30 dias, o instrumento aplicável, comunicando a escolha ao empregador interessado e aos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral.

4. A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adotado.

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

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

ARTIGO 466.º
Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negocial

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

a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação dos outros instrumentos;

b) O regulamento de extensão afasta a aplicação do regulamento de condições mínimas;

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

ARTIGO 467.º
Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial e não negocial

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

CAPÍTULO VI
CONVENÇÃO COLETIVA

SECÇÃO I
PRINCÍPIO GERAL

ARTIGO 468.º
Promoção da contratação coletiva

O Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

SECÇÃO II
REPRESENTAÇÃO, OBJETO E CONTEÚDO

ARTIGO 469.º
Representantes

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

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

a) Os membros das direções das associações sindicais e de empregadores com poderes para contratar;

b) As pessoas mandatadas pelas direções das associações acima referidas;

c) Os gerentes, administradores, diretores, desde que com poderes para contratar;

d) No caso das empresas do setor público, os membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados, desde que com poderes para contratar;

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

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

ARTIGO 470.º
Objeto

As convenções coletivas de trabalho devem, designadamente, regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) As ações de formação profissional, tendo presente as necessidades do trabalhador e do empregador;

c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança, higiene e saúde;

d) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevivência e o prazo de denúncia;

e) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e dos empregadores;

f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;

g) A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve;

ARTIGO 471.º
Comissão paritária

1. Sem prejuízo das competências dos tribunais com jurisdição em matéria de trabalho, a convenção coletiva deve prever a constituição de uma comissão formada por igual número de representantes das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.

2. O funcionamento da comissão é regulado pela convenção coletiva.

3. A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4. A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva.

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

ARTIGO 472.º
Conteúdo obrigatório

A convenção coletiva deve referir:

a) Designação das entidades celebrantes;

b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;

c) Área geográfica e âmbito do setor de atividade e profissional de aplicação;

d) Data de celebração;

e) Convenção alterada e respetiva data de publicação, caso exista;

f) Prazo de vigência, caso exista;

g) Valores expressos da retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;

h) Estimativa pelas entidades celebrantes do número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva.

SECÇÃO III
NEGOCIAÇÃO

ARTIGO 473.º
Proposta

1 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte da proposta de celebração ou de revisão de uma convenção coletiva.

2. A proposta deve revestir forma escrita, ser devidamente fundamentada e conter os seguintes elementos:

a) Designação das entidades que a subscrevem em nome próprio e em representação de outras;

b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respetiva data de publicação.

ARTIGO 474.º
Resposta

1. A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à receção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.

2. A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3. A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no número 1 e nos termos do número 2, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

ARTIGO 475.º
Prioridade em matéria negocial

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

2. A inviabilidade do acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a rutura de negociação.

ARTIGO 476.º
Boa-fé na negociação

1. As partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio de boa-fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

2. Os representantes legítimos das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer atos.

3. Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.

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

ARTIGO 477.º
Apoio técnico da administração

1. Na preparação da proposta e respetiva resposta e durante as negociações, os serviços competentes dos departamentos governamentais responsáveis pela área laboral e pela área de atividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.

2. As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respetiva fundamentação, ao departamento governamental responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

SECÇÃO IV
DEPÓSITO

ARTIGO 478.º
Depósito

1. A convenção coletiva, bem como a respetiva revogação, é entregue para depósito, nos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.

2. O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à receção da convenção nos serviços referidos no número anterior.

ARTIGO 479.º
Recusa de depósito

1. O depósito das convenções coletivas é recusado:

a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 469.º;

b) Se não forem acompanhadas dos títulos de representação exigidos no artigo 469.º;

c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração;

d) Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor da convenção revista;

e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três revisões.

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

ARTIGO 480.º
Alteração das convenções

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

2. A alteração referida no número anterior interrompe o prazo previsto no n.º 2 do artigo 483.º.

SECÇÃO V
ÂMBITO PESSOAL

ARTIGO 481.º
Princípio da filiação

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

2. A convenção outorgada pelas uniões, federações e confederações obriga os empregadores e os trabalhadores inscritos, respetivamente, nas associações de

empregadores e nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações quando outorguem em nome próprio ou em conformidade com os mandatos a que se refere o artigo 474.º.

ARTIGO 482.º
Efeitos da filiação

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

ARTIGO 483.º
Efeitos da desfiliação

1. Em caso de desfiliação dos trabalhadores, dos empregadores ou das respetivas associações, dos sujeitos outorgantes, a convenção coletiva aplica-se até ao final do prazo que dela expressamente constar ou, sendo esta objeto de alteração, até à sua entrada em vigor.

2. No caso de a convenção coletiva não ter prazo de vigência, os trabalhadores e os empregadores, ou as respetivas associações, que se tenham desvinculado dos sujeitos outorgantes são abrangidos durante o prazo mínimo de um ano.

ARTIGO 484.º
Efeitos de transmissão da empresa ou estabelecimento

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transmissão, salvo se, entretanto, outro instrumento de regu-lamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2. O disposto no número anterior é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou de uma unidade económica.

SECÇÃO VI
ÂMBITO TEMPORAL

ARTIGO 485.º
Vigência

1. A convenção coletiva vigora pelo prazo que dela constar, não podendo ser inferior a um ano, sem prejuízo do previsto no artigo seguinte.

2. A convenção coletiva pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

ARTIGO 486.º
Sobrevivência

1. Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1 do artigo anterior, a convenção coletiva renova-se nos termos nela previstos.

2. No caso de a convenção coletiva não regular a matéria prevista no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção coletiva renova-se por um período de um ano e, estando as partes em negociação, por novo período de um ano;

c) Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e, ou, a mediação e a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prazo prolongar-se por mais de seis meses.

3. Decorridos os prazos previstos nas alíneas anteriores, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 60 dias após a comunicação ao departamento governamental responsável pela área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e, ou, a mediação se frustraram;

b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

4. Na ausência de acordo anterior quanto aos efeitos da convenção coletiva em caso de caducidade, o membro do governo responsável pela área laboral, dentro do prazo referido no número anterior, notifica as partes para que, querendo, estipulem esses efeitos no prazo de 15 dias.

5. Esgotado o prazo referido no n.º 3 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;

c) Duração do tempo de trabalho;

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

ARTIGO 487.º
Denúncia

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

2. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto no artigo 490.º ou na alínea a) do número 2 do artigo 491.º.

ARTIGO 488.º
Cessação

A convenção coletiva de trabalho pode cessar:

a) Mediante revogação por acordo das partes;

b) Por caducidade, nos termos do artigo 385.º.

ARTIGO 489.º
Sucessão de convenções coletivas

1. A convenção posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2. A mera sucessão de convenções coletivas não pode ser invocada para diminuir o nível de proteção global dos trabalhadores.

3. Os direitos decorrentes de convenção coletiva só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu caráter globalmente mais favorável.

4. No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção anterior, salvo se, na nova convenção, forem expressamente ressalvados pelas partes.

SECÇÃO VII
CUMPRIMENTO

ARTIGO 490.º
Execução

1. No cumprimento da convenção coletiva devem as partes, tal como os respetivos filiados, proceder de boa-fé.

2. Durante a execução da convenção coletiva atender-se-á às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

ARTIGO 491.º
Incumprimento

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

CAPÍTULO VII
ACORDO DE ADESÃO

ARTIGO 492.º
Adesão a convenções coletivas e a decisões arbitrais

1. As associações sindicais, as associações de empregadores e os empregadores podem aderir a convenções coletivas ou decisões arbitrais em vigor.

2. A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivessem participado.

3. Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção coletiva ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.

4. Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e a publicação das convenções coletivas.

CAPÍTULO VIII
ARBITRAGEM

SECÇÃO I
ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA

ARTIGO 493.º
Admissibilidade

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

ARTIGO 494.º
Funcionamento

1. A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

2. O departamento governamental responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.

3. Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, do departamento governamental responsável pela área laboral e do departamento governamental responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas disponham.

4. Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao departamento governamental responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

5. O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

ARTIGO 495.º
Efeitos da decisão arbitral

1. A decisão arbitral produz os efeitos da convenção coletiva.

2. Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para as convenções coletivas.

SECÇÃO II
ARBITRAGEM OBRIGATÓRIA

ARTIGO 496.º
Admissibilidade

1. Nos conflitos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção coletiva de trabalho, é admissível a realização de arbitragem obrigatória:

a) A requerimento de qualquer das partes e depois de ouvida a instituição de concertação social, desde que tenha participado em negociações prolongadas e infrutíferas, em conciliação e, ou, mediação frustrada e, bem assim, não tenha conseguido dirimir o conflito em sede de arbitragem voluntária, em virtude de má conduta da outra parte;

b) Por recomendação votada maioritariamente pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores com assento na instituição de concertação social;

c) Por iniciativa do membro do governo responsável pela área laboral, ouvida a instituição de concertação social, quando estiverem em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança de toda ou parte da população.

2. A arbitragem obrigatória pode, a qualquer momento, ser suspensa, por uma só vez, mediante requerimento conjunto das partes.

3. No caso previsto no número anterior, compete ao tribunal arbitral fixar a duração da suspensão, por um período máximo de três meses, findo o qual é reiniciada a arbitragem obrigatória.

ARTIGO 497.º
Determinação

1. A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho do membro do governo responsável pela área laboral, depois de ouvidas as partes ou, no caso da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, a contraparte requerida e as entidades reguladoras e de supervisão do setor de atividade em causa.

2. O despacho deve ser devidamente fundamentado e atender:

a) Ao número de trabalhadores e empregadores afetados pelo conflito;

b) À relevância da proteção social dos trabalhadores abrangidos pela convenção;

c) Aos efeitos sociais e económicos da existência do conflito;

d) À posição das partes quanto ao objeto da arbitragem;

3. O despacho previsto nos números anteriores deve ser precedido de audiência das entidades reguladoras e de supervisão do setor de atividade em causa.

4. O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

ARTIGO 498.º
Funcionamento

1. Nas 48 horas subsequentes à notificação do despacho que determina a realização de arbitragem obrigatória, as partes nomeiam o respetivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de 24 horas, à outra parte, aos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral e ao secretário-geral do órgão responsável pela concertação social.

2. No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.

3. No caso de não ter sido feita a designação do árbitro a indicar por uma das partes, o secretário-geral do órgão responsável pela concertação social procede, no prazo de vinte e quatro horas, ao sorteio do árbitro em falta de entre os árbitros constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou dos empregadores, consoante o caso, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas 48 horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros indicados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.

4. No caso de não ter sido feita a designação do ter-ceiro árbitro, o secretário-geral do órgão responsável pela concertação social procede ao respetivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de 24 horas.

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

6. O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista em legislação especial.

ARTIGO 499.º
Listas de árbitros

1. As listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são elaboradas, no prazo de um mês após a entrada em vigor do código, pelos respetivos representantes na instituição de concertação social.

2. A lista de árbitros presidentes é elaborada, no prazo de um mês após a elaboração das listas referidas no número anterior, por uma comissão composta pelo secretário-geral do órgão responsável pela concertação social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores com assento na instituição de concertação social.

3. A lista de árbitros presidentes é composta por 12 árbitros e as listas de árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são compostas por oito árbitros, vigorando todas durante um período de três anos.

4. No caso de as listas de árbitros dos trabalhadores e, ou, dos empregadores não terem sido elaboradas nos termos do n.º 1, a competência para a sua elaboração é atribuída à comissão a que se refere o n.º 2, que delibera por maioria, no prazo de um mês.

5. No caso de qualquer das listas de árbitros não ter sido feita nos termos dos números anteriores, a competência para a sua elaboração é atribuída ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.

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

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

ARTIGO 500.º
Efeitos da decisão arbitral

Decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.

CAPÍTULO IX
REGULAMENTO DE EXTENSÃO

ARTIGO 501.º
Extensão de convenções coletivas ou decisões arbitrais

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

ARTIGO 502.º
Competência

1. Compete ao departamento governamental responsável pela área laboral a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.

2. A competência para a emissão dos regulamentos de extensão é conjunta com a do membro do governo responsável pelo sector de atividade em causa quando a oposição a que se refere o número 2 do artigo 503.º se fundamentar em motivos de ordem económica.

ARTIGO 503.º
Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão

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

2. O membro do governo responsável pela área laboral pode ainda, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de convenções coletivas ou decisões arbitrais a empregadores e a trabalhadores do mesmo âmbito setorial e profissional, desde que exerçam a sua atividade em área geográfica diversa daquela em que o instrumentos se aplicam, quando não existam associações sindicais ou de empregadores e se verifique identidade ou semelhança económica e social.

3. Em qualquer caso, a emissão do regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

ARTIGO 504.º
Procedimento de elaboração do regulamento de extensão

1. O membro do governo responsável pela área laboral manda publicar o projeto de regulamento de extensão a emitir no seu Boletim Oficial.

2. Nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.

3. Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão do regulamento de extensão.

4. O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO X
REGULAMENTO DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

ARTIGO 505.º
Competência

Compete aos membros do Governo responsável pela área laboral e à tutela ou ao membro do governo responsável pelo setor de atividade a emissão de regulamentos de condições mínimas, nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 506.º

Admissibilidade de emissão de regulamentos de condições mínimas

Nos casos em que não seja possível o recurso ao regulamento de extensão, verificando-se a inexistência de associações sindicais ou de empregadores e estando em causa circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, pode ser emitido um regulamento de condições mínimas de trabalho.

ARTIGO 507.º

Procedimento de elaboração do regulamento de condições mínimas

1. A emissão de um regulamento de condições mínimas é precedida de estudos preparatórios.

2. A elaboração de estudos preparatórios compete a uma comissão técnica, constituída para o efeito por despacho do membro do governo responsável pela área laboral.

3. Na comissão técnica são incluídos, sempre que se mostre possível assegurar a necessária representação, assessores designados pelos trabalhadores e pelos empregadores interessados.

4. O número dos assessores é fixado no despacho constitutivo da comissão.

5. O regime previsto para a elaboração dos regulamentos de extensão é subsidiariamente aplicável.

ARTIGO 508.º

Prazo para a conclusão dos trabalhos

1. Entre a data do despacho estabelecido no número 2 do artigo anterior e o termo dos trabalhos da comissão técnica não podem decorrer mais de 60 dias.

2. Ao membro do governo responsável pela área laboral pode, em situações excecionais e mediante requerimento devidamente fundamentado do represen-tante do departamento governamental responsável pela área laboral na comissão técnica, prorrogar o prazo previsto no número anterior.

CAPÍTULO XI
PUBLICAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

ARTIGO 509.º

Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

1. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as suas revogações, são publicados no Boletim Oficial do departamento governamental responsável pela área laboral e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2. Compete aos serviços do departamento governamental responsável pela área laboral proceder à publicação no seu Boletim Oficial de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas.

3. Os regulamentos de extensão e de condições mínimas são também publicados no Boletim Oficial.

4. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que sejam objeto de três revisões são integralmente republicados.

CAPÍTULO XII
CONFLITOS COLETIVOS

SECÇÃO I
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

ARTIGO 510.º

Boa-fé

Na pendência de um conflito coletivo de trabalho as partes devem agir de boa-fé.

SECÇÃO II
CONCILIAÇÃO

ARTIGO 511.º

Admissibilidade

1. Os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de uma convenção coletiva, podem ser dirimidos por conciliação.

2. Na falta de regulamentação convencional de conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

ARTIGO 512.º

Funcionamento

1. A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:

a) Por acordo das partes;

b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

2. Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respetivo objeto.

3. A conciliação é efetuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do departamento governamental responsável pelo setor de atividade.

4. No caso de a conciliação não ter sido requerida aos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral, este departamento governamental deve ser informado pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.

5. No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

ARTIGO 513.º
Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1. As partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, no caso de ter sido requerido aos serviços do departamento governamental responsável pela área laboral, nos quinze dias seguintes à apresentação do pedido neste ministério.

2. Os serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral devem convidar a participar na conciliação que tenha por objeto a revisão de uma convenção coletiva as associações sindicais ou de empregadores participantes no processo de negociação e que não requeiram a conciliação.

3. As associações sindicais ou de empregadores referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.

4. As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

ARTIGO 514.º
Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

SECÇÃO III
MEDIAÇÃO

ARTIGO 515.º
Admissibilidade

1. As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos coletivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de uma convenção coletiva.

2. Na falta do acordo previsto no número anterior, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção dos serviços de mediação do departamento governamental responsável pela área laboral.

3. Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respetivo objeto.

4. Mediante requerimento conjunto e fundamentado, as partes podem solicitar ao membro do governo responsável pela área laboral o recurso a uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.

ARTIGO 516.º
Funcionamento

1. A mediação é efetuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do departamento governamental responsável pela área laboral, assessorados, sempre que necessário, pelos serviços competentes do departamento governamental responsável pelo setor de atividade, competindo àqueles a nomeação do mediador.

2. No caso de a mediação não ter sido requerida aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, este departamento governamental deve ser informado pelas partes do início e do termo do respetivo procedimento.

3. Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respetivo objeto.

4. Se as partes discordarem sobre o objeto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.

5. Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.

6. O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação.

7. A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua receção.

8. Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.

9. O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

ARTIGO 517.º
Convocatória pelos serviços do ministério responsável pela área laboral

1. Até ao termo do prazo referido na parte final do número 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.

2. As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.

SECÇÃO IV
ARBITRAGEM

ARTIGO 518.º
Arbitragem

Os conflitos coletivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 4.º, 492.º a 498.º.

LIVRO IV
RESPONSABILIDADE PENAL E CONTRAORDENACIONAL

CAPÍTULO I
RESPONSABILIDADE PENAL

SECÇÃO I
DISPOSIÇÃO GERAL

ARTIGO 519.º
Responsabilidade penal das pessoas coletivas e equiparadas

As pessoas coletivas e entidades equiparadas são responsáveis, nos termos gerais, pelos crimes previstos no presente código.

SECÇÃO II
CRIMES

ARTIGO 520.º
Utilização indevida do trabalho de menor

1. A utilização do trabalho de menor em violação do disposto no número 1 do artigo 346.º, número 1 do artigo 349.º e artigo 354.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.

2. No caso de o menor não ter ainda completado a idade mínima de admissão nem ter concluído a escolaridade obrigatória, os limites das penas são elevados para o dobro.

3. No caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

4. O produto das multas aplicadas ao abrigo do número 1, deste artigo, reverte integralmente para o Fundo de Garantia Salarial.

ARTIGO 521.º
Violação da autonomia e da independência sindicais

1. As entidades ou organizações que violem o disposto no artigo 395.º são punidas com pena de multa até 120 dias.

2. Os administradores, diretores ou gerentes e os trabalhadores que ocupem lugares de chefia, responsáveis pelos atos referidos no número anterior, são punidos com pena de prisão até um ano.

3. Perdem as regalias que lhes são atribuídas por este código os dirigentes sindicais ou delegados sindicais que forem condenados nos termos do número anterior, por sentença transitada em julgado e com plena garantia do devido processo.

ARTIGO 522.º
Retenção de quota sindical

A retenção e não entrega à associação sindical da quota sindical cobrada pelo empregador é punida com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

ARTIGO 523.º
Violação da forma e lugar do pagamento da retribuição

A violação do disposto nos artigos 170 .º e 171.º é punida com pena de multa até 120 dias.

CAPÍTULO II
RESPONSABILIDADE CONTRAORDENACIONAL

SECÇÃO I
REGIME GERAL

SUBSECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

ARTIGO 524.º
Definição

Constitui contraordenação laboral todo o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito das relações laborais e que seja punível com coima.

ARTIGO 525.º
Regime

As contraordenações laborais são reguladas pelo disposto neste código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contraordenações.

ARTIGO 526.º
Negligência

A negligência nas contraordenações laborais é sempre sancionável.

ARTIGO 527.º
Sujeitos

1. Quando um tipo contraordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa coletiva, a associação sem personalidade jurídica, bem como a comissão especial.

2. Se um subcontratante, ao executar toda ou parte do contrato nas instalações do contratante ou sob a sua responsabilidade, violar disposições a que corresponda uma infração muito grave, o contratante é responsável solidariamente pelo pagamento da correspondente coima, salvo demonstrando que agiu com a diligência devida.

3. Se o infrator referido no número anterior for pessoa coletiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respetivos administradores, gerentes ou diretores, que diretamente tenham participado no cometimento da infração.

ARTIGO 528.º
Cumprimento do dever omitido

Sempre que a contraordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infrator do seu cumprimento, se este ainda for possível.

ARTIGO 529.º
Escalões de gravidade das infrações laborais

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as infrações classificam-se em leves, graves e muito graves.

ARTIGO 530.º
Valores das coimas

1. A cada escalão de gravidade das infrações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa, salvo o disposto no artigo seguinte.

2. Os limites das coimas correspondentes às infrações leves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 10.000.000,00 XOF, de 250.000,00 XOF a 500.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 500.000,00 XOF a 1.000.000,00 XOF, em caso de dolo;

b) Se praticadas por empresa com volume de negócios de 10.000.000,00 XOF a 20.000.000,00 XOF, de 500.000,00 XOF a 1.000.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 1.000.000,00 XOF a 2.000.000,00 XOF, em caso de dolo;

c) Se praticadas por empresa com volume de negócios superior a 20.000.000,00 XOF, 1.500.000,00 XOF a 2.000.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 2.500.000,00 XOF a 3.000.000,00 XOF, em caso de dolo.

3. Os limites das coimas correspondentes às infrações graves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 10.000.000,00 XOF, de 312.500,00 XOF a 625,000,00 XOF, em caso de negligência, e de 625.000,00 XOF a 1.250.000,00 XOF, em caso de dolo;

b) Se praticadas por empresa com volume de negócios de 10.000.000,00 XOF a 20.000.000,00 XOF, de 625.000,00 XOF a 1.250.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 1.250,000,00 XOF a 2.500.000,00 XOF, em caso de dolo;

c) Se praticadas por empresa com volume de negócios superior a 20.000.000,00 XOF, 1.875.000,00 XOF a 2.500.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 3.125.000,00 XOF a 3.750.000,00 XOF, em caso de dolo.

4, Os limites das coimas correspondentes às infrações muito graves têm os seguintes valores:

a) Se praticadas por empresa com volume de negócios inferior a 10.000.000,00 XOF, de 375.000,00 XOF a 750.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 750.000,00 XOF a 1.500.000,00 XOF, em caso de dolo;

b) Se praticadas por empresa com volume de negócios de 10.000.000,00 XOF a 20.000.000,00 XOF, de 750.000,00 XOF a 1.500.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 1.500.000,00 XOF a 3.000.000,00 XOF, em caso de dolo;

c) Se praticadas por empresa com volume de negócios superior a 20.000.000,00 XOF, 1.500.000,00 XOF a 3.000.000,00 XOF, em caso de negligência, e de 3.750.000,00 XOF a 4.500.000,00 XOF, em caso de dolo.

5. As coimas referidas nos números anteriores são objeto de rateio, sendo 50% para a Inspeção-Geral de Trabalho, 25% para o Tesouro Público e 25% para o Fundo a que refere o Art.º 263.º.

6. A Inspecção-Geral do Trabalho transfere, trimestralmente se houver, para as entidades a que se refere o número 5.

CAPÍTULO III
ACIDENTES DE TRABALHO

SECÇÃO I
ÂMBITO

ARTIGO 531.º
Beneficiários

1. O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2. Tem direito à reparação, o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer atividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

ARTIGO 532.º
Trabalhador estrangeiro

1. Para efeitos do disposto neste capítulo, o trabalhador estrangeiro que exerça atividade na Guiné-Bissau é equiparado ao trabalhador guineense.

2. Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da proteção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3. O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho na Guiné-Bissau ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime, desde que

exerça uma atividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à proteção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

ARTIGO 533.º
Trabalhador no estrangeiro

O trabalhador guineense e o trabalhador estrangeiro residente na Guiné-Bissau sinistrados em acidente de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa guineense têm direito às prestações previstas neste capítulo, salvo se a legislação do Estado onde ocorreu o acidente lhes reconhecer direito à reparação, caso em que o trabalhador pode optar por qualquer dos regimes.

SECÇÃO II
DELIMITAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO

ARTIGO 534.º
Noção

1. É acidente de trabalho, o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e o tempo de trabalho.

2. Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Local de trabalho, todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) Tempo de trabalho além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em atos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.

ARTIGO 535.º
Extensão do conceito

Considera-se também acidente de trabalho, o ocorrido:

a) No trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos neste Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

ARTIGO 536.º
Dano

1. Considera-se dano a lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador resultante direta ou indiretamente de acidente de trabalho.

2. Se a lesão corporal, perturbação ou doença for reconhecida a seguir a um acidente, presume-se consequência deste.

3. Se a lesão corporal, perturbação ou doença não for reconhecida a seguir a um acidente, compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.

ARTIGO 537.º
Predisposição patológica e incapacidade

1. A predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.

2. Quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já tenha sido indemnizado.

3. No caso de o sinistrado estar afetado de incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.

4. Confere também direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

SECÇÃO III
EXCLUSÃO E REDUÇÃO DA RESPONSABILIDADE

ARTIGO 538.º
Nulidade

1. É nula a convenção contrária aos direitos ou garantias conferidos neste capítulo ou com eles incompatíveis.

2. São igualmente nulos os atos e contratos que visem a renúncia aos direitos conferidos neste capítulo.

ARTIGO 539.º
Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de

compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objetivo.

ARTIGO 540.º
Factos que dizem respeito ao trabalhador

1. O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu ato ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do código civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu represen-tante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação;

2. O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

ARTIGO 541.º
Força maior

1. O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

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

ARTIGO 542.º
Situações especiais

Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em atividades que não tenham por objeto exploração lucrativa, sem prejuízo do disposto na lei geral.

ARTIGO 543.º
Primeiros socorros

A verificação das circunstâncias previstas nos artigos 539.º a 541.º não dispensa o empregador da prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e do seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

ARTIGO 544.º
Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro

1. Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à indemnização devida pelo empregador não prejudica o direito e ação contra aqueles, nos termos gerais.

2. Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização superior à devida pelo empregador, este considera-se desonerado da respetiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.

3. Se a indemnização arbitrada ao sinistrado ou aos seus representantes for de montante inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.

4. O empregador ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente pode subrogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no número 1, se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.

5. O empregador e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

SECÇÃO IV
AGRAVAMENTO DA RESPONSABILIDADE

ARTIGO 545.º
Atuação culposa

1. Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2. O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3. Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este tem direito de regresso contra aquele.

SECÇÃO V
INDEMNIZAÇÃO

ARTIGO 546.º
Princípio geral

1. O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

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

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

2. As prestações mencionadas no número anterior são objeto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

ARTIGO 547.º
Hospitalização

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

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

ARTIGO 548.º
Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas

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

2. Sendo a incapacidade consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas, a indemnização pode ser reduzida ou excluída nos termos prescritos no número 2 do artigo 539.º.

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

ARTIGO 549.º
Recidiva ou agravamento

1. Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do número 1 do artigo 545.º mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2. O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do número 1 do artigo 546.º, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

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

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

ARTIGO 550.º
Cálculo da indemnização em dinheiro

1. Para o cálculo das indemnizações previstas na alínea b) do número 1 do artigo 546.º, incluem-se na retribuição mensal todas as prestações recebidas com caráter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.

2. Para efeitos do número anterior na retribuição anual incluem-se 12 retribuições mensais acrescidas de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com caráter de regularidade.

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

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

ARTIGO 551.º
Lugar do pagamento das prestações

1. O pagamento das prestações previstas na alínea b) do número 1 do artigo 546.º é efetuado no lugar da residência do sinistrado ou dos seus familiares, se outro não for acordado.

2. Se o credor das prestações se ausentar para o estrangeiro, o pagamento é efetuado no local acordado, sem prejuízo do disposto em convenções internacionais ou acordos de reciprocidade.

SECÇÃO VI
GARANTIA DE CUMPRIMENTO

ARTIGO 552.º
Inalienabilidade, impenhorabilidade e irrenunciabilidade dos créditos e garantias

Os créditos provenientes do direito à indemnização estabelecida neste capítulo são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias con-signadas nos artigos 736.º e seguintes do Código Civil.

ARTIGO 553.º
Sistema e unidade de seguro

1. O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2. A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3. Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 do artigo 544.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empre-gador ou sobre a empresa utilizadora de mão de obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse atuação culposa.

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

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

ARTIGO 554.º
Apólice uniforme

1. A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho adequada às diferentes profissões e atividades, de harmonia com os princípios estabelecidos neste capítulo e respetiva legislação regulamentar, é aprovada por portaria conjunta dos membros do governo responsáveis pelas áreas financeira e laboral, sob proposta da entidade pública responsável pela supervisão do setor de seguros, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros.

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

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

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

ARTIGO 555.º
Garantia e atualização de indemnizações

1. A garantia do pagamento das indemnizações estabelecidas neste capítulo que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida e suportada pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos regulamentados em legislação especial.

2. São igualmente da responsabilidade do fundo referido no número anterior as atualizações do valor das indemnizações devidas por incapacidade permanente igual ou superior a 30% ou por morte e outras responsabilidades nos termos regulamentados em legislação especial.

3. O fundo referido nos números anteriores constitui-se credor da entidade economicamente incapaz, ou da respetiva massa falida, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma empresa de seguros, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.

4. Se no âmbito de um processo de recuperação de empresa esta se encontrar impossibilitada de pagar os prémios dos seguros de acidentes de trabalho dos respetivos trabalhadores, o gestor da empresa deve comunicar tal impossibilidade ao fundo referido nos números anteriores 60 dias antes do vencimento do contrato, por forma a que o fundo, querendo, possa substituir-se à empresa nesse pagamento, sendo neste caso aplicável o disposto no número 3.

SECÇÃO VII
OCUPAÇÃO E REABILITAÇÃO DO TRABALHADOR

ARTIGO 556.º
Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1. Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2. A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por ²base a do dia do acidente, exceto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objeto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3. A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

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

ARTIGO 557.º
Reabilitação

Ao trabalhador afetado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respetivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

IMPRENSA NACIONAL DA GUINÉ-BISSAU
Avenida do Brasil - Bissau