



**Revisão do Código de Trabalho
pela Lei n.º 13/2023, de 03/04:
Quadro Comparativo**

ÍNDICE

- 1 Livro I | Título I | Capítulo I - Fontes do direito do trabalho (Art. 3.º)
- 2 Livro I | Título I | Capítulo II - Aplicação do direito do trabalho (Arts. 10.º, 10.º-A e 10.º-B)
- 4 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção I - Contrato de trabalho (Arts. 12.º e 12.º-A)
- 7 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção II | Subsecção III - Igualdade e não discriminação (Arts. 24.º e 25.º)
- 9 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção II | Subsecção IV - Parentalidade (Arts. 35.º, 38.º, 40.º, 41.º, 43.º, 44.º, 45.º, 51.º, 63.º, 64.º e 65.º)
- 18 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção II | Subsecção VIII - Trabalhador-estudante (Art. 89.º - A)
- 19 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção II | Subsecção X - Trabalhador cuidador (Arts. 101.º-A, 101.º-B, 101.º-C, 101.º-D, 101.º-E, 101.º-F, 101.º-G e 101.º-H)
- 22 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção III | Subsecção IV - Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho (Arts. 106.º, 107.º e 108.º)
- 24 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção IV - Período experimental (Arts. 111.º, 112.º e 114.º)
- 26 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção VII | Subsecção I - Disposições gerais (Arts. 127.º e 129.º)
- 28 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção IX | Subsecção I - Contrato a termo resolutivo (Arts. 141.º, 142.º, 143.º e 144.º)
- 30 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção IX | Subsecção III - Trabalho intermitente (Art. 159.º)
- 31 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção IX | Subsecção V - Teletrabalho (Arts. 166.º-A e 168.º)
- 33 Livro I | Título II | Capítulo I | Secção IX | Subsecção VI - Trabalho Temporário (Arts. 173.º, 179.º, 182.º, 183.º, 185.º, 186.º, 189.º, 191.º e 192.º)
- 39 Livro I | Título II | Capítulo II | Secção I - Local de trabalho (Art. 196.º)
- 40 Livro I | Título II | Capítulo II | Secção II | Subsecção II - Limites da duração do trabalho (Arts. 206.º, 207.º, 208.º-B, 209.º e 211.º)
- 44 Livro I | Título II | Capítulo II | Secção II | Subsecção XI - Faltas (Arts. 249.º, 250.º, 251.º, 252.º, 252.º-A, 254.º, 255.º e 257.º)
- 47 Livro I | Título II | Capítulo III | Secção I - Disposições gerais sobre retribuição (Arts. 268.º e 269.º)
- 48 Livro I | Título II | Capítulo III | Secção IV - Cumprimento de obrigação de retribuição (Arts. 277.º e 278.º)
- 49 Livro I | Título II | Capítulo V | Secção I Transmissão de empresa ou estabelecimento (Art. 285.º)
- 51 Livro I | Título II | Capítulo V | Secção III | Subsecção III - Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (Artigos 305.º, 313.º)
- 53 Livro I | Título II | Capítulo VI | Secção V - Prescrição e prova (Art. 337.º)
- 54 Livro I | Título II | Capítulo VII | Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho (Art. 338.º-A)
- 55 Livro I | Título II | Capítulo VII | Secção II - Caducidade de contrato de trabalho (Arts. 344.º e 345.º)

- 56** Livro I | Título II | Capítulo VII | Secção IV | Subsecção I - Modalidades de despedimento (Arts. 354.º, 360.º, 361.º, 362.º, 363.º, 366.º e 371.º)
- 61** Livro I | Título II | Capítulo VII | Secção IV | Subsecção II - Ilícitude de despedimento (Art. 383º)
- 62** Livro I | Título II | Capítulo VII | Secção V | Subsecção II - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador (Art. 400.º)
- 63** Livro I | Título III | Subtítulo I | Capítulo I | Secção II | Subsecção I - Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores (Art. 419.º)
- 64** Livro I | Título III | Subtítulo I | Capítulo I | Secção II | Subsecção II - Informação e consulta (Art. 424.º)
- 65** Livro I | Título III | Subtítulo I | Capítulo I | Secção II | Subsecção V - Constituição, estatutos e eleição (Arts. 433.º, 438.º e 439.º)
- 68** Livro I | Título III | Subtítulo I | Capítulo I | Secção III | Subsecção II - Constituição e organização das associações (Arts. 447.º e 449.º)
- 70** Livro I | Título III | Subtítulo I | Capítulo I | Secção III | Subsecção IV - Actividade sindical na empresa (Arts. 460º, 461.º e 466.º)
- 71** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo II | Secção I - Contratação colectiva (Art. 485º)
- 72** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo II | Secção IV - Âmbito pessoal de convenção colectiva (Arts. 497º e 498.º-A)
- 73** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo II | Secção V - Âmbito temporal de convenção colectiva (Arts. 500.º, 500.º-A, 501.º, 501.º-A e 502.º)
- 77** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo IV | Secção IV - Arbitragem necessária (Arts. 510.º e 511.º)
- 78** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo IV | Secção V - Disposições comuns à arbitragem obrigatória e à arbitragem necessária (Arts. 512.º e 513.º)
- 79** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo V - Portaria de extensão (Arts. 515.º e 516.º)
- 80** Livro I | Título III | Subtítulo II | Capítulo VI - Portaria de condições de trabalho (Art. 517.º)

CÓDIGO DO TRABALHO

NOTA: A verde estão assinaladas as alterações meramente formais do CT, e amarelo as modificações substantivas. Estão destacados a vermelho os artigos aditados ao CT.

Livro I Título I Capítulo I - Fontes do direito do trabalho		
	Regime vigente antes da Lei n.º 13/2023, de 03/04	Regime legal após a Lei n.º 13/2023, de 03/04, no âmbito da Agenda para o Trabalho Digno
<p>Artigo 3.º Relações entre fontes de regulação</p>	<p>1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.</p> <p>2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.</p> <p>3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:</p> <p>a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;</p> <p>b) Protecção na parentalidade;</p> <p>c) Trabalho de menores;</p> <p>d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;</p> <p>e) Trabalhador-estudante;</p> <p>f) Dever de informação do empregador;</p> <p>g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;</p> <p>h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;</p> <p>i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;</p> <p>j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;</p> <p>k) Teletrabalho;</p> <p>l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;</p> <p>m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;</p> <p>n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.</p> <p>4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.</p> <p>5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [...];</p> <p>f) [...];</p> <p>g) [...];</p> <p>h) [...];</p> <p>i) [...];</p> <p>j) [...];</p> <p>k) [...];</p> <p>l) [...];</p> <p>m) [...];</p> <p>n) [...];</p> <p>o) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>

<p>Artigo 10.º Situções equiparadas</p>	<p>As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.</p>	<p>1 - As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, bem como os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais em vigor no âmbito do mesmo setor de atividade, profissional e geográfico, são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.</p> <p>2 - Para efeitos do presente Código e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 101/2009, de 8 de setembro, considera-se haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.</p> <p>3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o prestador de trabalho pode assegurar temporariamente a atividade através de terceiros em caso de nascimento, adoção ou assistência a filho ou neto, amamentação e aleitação, interrupção voluntária ou risco clínico durante a gravidez, pelo período de tempo das correspondentes licenças ou dispensas previstas no presente Código.</p> <p>4 - Para efeitos do presente Código, sempre que o prestador de trabalho desempenhe atividade para várias empresas beneficiárias entre as quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns, entende-se que a atividade é prestada a um único beneficiário.</p>
--	---	---

<p>Artigo 10.º-A Representação e negociação coletiva</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - As pessoas em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, têm direito:</p> <p>a) À representação dos seus interesses socioprofissionais por associação sindical e por comissão de trabalhadores;</p> <p>b) À negociação de instrumentos de regulamentação coletivas de trabalho negociais, específicos para trabalhadores independentes, através de associações sindicais;</p> <p>c) À aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho negociais já existentes e aplicáveis a trabalhadores, nos termos neles previstos;</p> <p>d) À extensão administrativa do regime de uma convenção coletiva ou de uma decisão arbitral, e à fixação administrativa de condições mínimas de trabalho, aplicando-se à emissão destes instrumentos, com as necessárias adaptações, o regime previsto nos artigos 514.º e seguintes.</p> <p>2 - O direito à representação coletiva dos trabalhadores independentes em situação de dependência económica, nos termos do artigo anterior, é definido em legislação específica que assegure:</p> <p>a) O acompanhamento por comissão de trabalhadores e por associação sindical nos termos do disposto nos artigos 423.º e 443.º;</p> <p>b) Que as convenções coletivas especificamente negociadas para trabalhadores independentes economicamente dependentes devem respeitar o disposto nos artigos 476.º e seguintes e requerem consulta prévia das associações de trabalhadores independentes representativas do setor;</p> <p>c) Que a aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho já existentes, aos trabalhadores independentes economicamente dependentes que desempenhem funções correspondentes ao objeto social da empresa por um período superior a 60 dias, depende de escolha, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no artigo 497.º</p> <p>.</p>
<p>Artigo 10.º-B Aplicação do regime de trabalhador independente</p> <p>[NOVO]</p>		<p>Para efeitos do disposto nos artigos anteriores, a aplicação do regime de trabalhador independente em situação de dependência económica depende de declaração dirigida pelo prestador de trabalho ao beneficiário da atividade, acompanhada de comprovativo que ateste o preenchimento do requisito previsto no n.º 2 do artigo 10.º.</p>

<p>Artigo 12.º Presunção de contrato de trabalho</p>	<p>1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:</p> <p>a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;</p> <p>b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;</p> <p>c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;</p> <p>d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;</p> <p>e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de actividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.</p> <p>3 - Em caso de reincidência, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.</p> <p>4 - Pelo pagamento da coima, são solidariamente responsáveis o empregador, as sociedades que com este se encontrem em relações de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como o gerente, administrador ou director, nas condições a que se referem o artigo 334.º e o n.º 2 do artigo 335.º.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Em caso de reincidência são aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:</p> <p>a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;</p> <p>b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.</p> <p>4 - [...].</p>
---	--	--

Artigo 12.º-A
Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

[NOVO]

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características: a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

3 - O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 - A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 - A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 - No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário a que se refere o número anterior, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o número 1, bem como o disposto no número 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

		<p>7 - A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade em plataforma digital, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.</p> <p>8 - A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.</p> <p>9 - Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.</p> <p>10 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.</p> <p>11 - Em caso de reincidência são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos. <p>12 - A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que são reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.</p>
--	--	---

<p>Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho</p>	<p>1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.</p> <p>2 - O direito referido no número anterior respeita, designadamente:</p> <p>a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;</p> <p>b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;</p> <p>c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;</p> <p>d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:</p> <p>a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;</p> <p>b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.</p> <p>4 - O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>
---	--	---

<p>Artigo 25.º Proibição de discriminação</p>	<p>1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.</p> <p>2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.</p> <p>3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.</p> <p>4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.</p> <p>5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.</p> <p>6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.</p> <p>7 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.</p> <p>8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 7.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador.</p> <p>7 - São ainda consideradas práticas discriminatórias nos termos do número anterior, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira.</p> <p>8 - [Anterior n.º 7].</p> <p>9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 8.</p>
--	--	--

<p>Artigo 35.º Protecção na parentalidade</p>	<p>1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; c) Licença por interrupção de gravidez; d) Licença parental, em qualquer das modalidades; e) Licença por adopção; f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas. g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades; h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde; i) Dispensa para consulta pré-natal; j) Dispensa para avaliação para adopção; k) Dispensa para amamentação ou aleitação; l) Faltas para assistência a filho; m) Faltas para assistência a neto; n) Licença para assistência a filho; o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica; p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares; r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade; s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar; t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno. <p>2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.</p>	<p>1 - [...];</p> <ul style="list-style-type: none"> a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) [...]; f) [...]; g) [...]; h) [...]; i) [...]; j) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar; k) [...]; l) [...]; m) [...]; n) [...]; o) [...]; p) [...]; q) [...]; r) [...]; s) [...]; t) [...]. <p>2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.</p>
<p>Artigo 38.º A Falta por Luto Gestacional</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.</p> <p>2 - O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista no artigo anterior ou a falta prevista no número anterior.</p> <p>3 - Para efeito do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.</p>

<p>Artigo 40.º Licença parental inicial</p>	<p>1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.</p> <p>2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.</p> <p>3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.</p> <p>4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.</p> <p>5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.</p> <p>6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.</p> <p>7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.</p> <p>8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.</p> <p>9 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.</p> <p>10 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</p> <p>11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.</p> <p>12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.</p> <p>13 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 5 e 6.</p> <p>15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.</p> <p>5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior:</p> <p>a) Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;</p> <p>b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;</p> <p>c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.</p> <p>6 - [Anterior n.º 4].</p> <p>7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6.</p> <p>8 - Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.</p> <p>9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.</p> <p>10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.</p> <p>11 - [Anterior n.º 9].</p> <p>12 - [Anterior n.º 10].</p> <p>13 - Na falta da declaração referida no n.º 10 a licença é gozada pela mãe.</p> <p>14 - [Anterior n.º 12].</p> <p>15 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>16 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 7 e 8.</p> <p>17 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.</p>
--	--	--

<p>Artigo 41.º Períodos de licença parental exclusiva da mãe</p>	<p>1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto. 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.</p>	<p>1 - [...]. 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto. 3 - [...]. 4 - [...].</p>
<p>Artigo 43.º Licença parental exclusiva do pai</p>	<p>1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. 2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro. 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias. 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.</p>	<p>1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. 3 - Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento. 4 - [Anterior n.º 3]. 5 - [Anterior n.º 4]. 6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4.</p>

<p>Artigo 44.º Licença por adoção</p>	<p>1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º</p> <p>2 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.</p> <p>3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º</p> <p>4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p> <p>5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.</p> <p>6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.</p> <p>7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.</p> <p>8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, entregando para o efeito declaração conjunta.</p> <p>10 - Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.</p> <p>11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.</p> <p>3 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de dois dias, por cada adoção além da primeira.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p> <p>5 - [Anterior n.º 4].</p> <p>6 - O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.</p> <p>7 - Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.</p> <p>8 - [Anterior n.º 5].</p> <p>9 - [Anterior n.º 6].</p> <p>10 - [Anterior n.º 7].</p> <p>11 - [Anterior n.º 8].</p> <p>12 - [Anterior n.º 9].</p> <p>13 - [Anterior n.º 10].</p> <p>14 - O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.</p> <p>15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.</p>
<p>Artigo 45.º Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar</p>	<p>Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.</p>	<p>1 - Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.</p> <p>2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.</p>

<p>Artigo 51.º Licença parental complementar</p>	<p>1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <p>a) Licença parental alargada, por três meses;</p> <p>b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</p> <p>c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;</p> <p>d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.</p> <p>2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.</p> <p>3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.</p> <p>5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.</p>	<p>1 - [...];</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;</p> <p>d) [Anterior alínea c)];</p> <p>e) [Anterior alínea d)].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p>
---	---	---

<p>Artigo 63.º Protecção em caso de despedimento</p>	<p>1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:</p> <p>a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;</p> <p>b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;</p> <p>c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;</p> <p>d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.</p> <p>4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.</p> <p>5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.</p> <p>6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.</p> <p>7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.</p> <p>8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.</p> <p>9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 6 e 8.</p>
---	---	---

<p>Artigo 64.º Extensão de direitos atribuídos a progenitores</p>	<p>1 - O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:</p> <p>a) Dispensa para aleitação;</p> <p>b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;</p> <p>c) Falta para assistência a filho ou a neto;</p> <p>d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;</p> <p>e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;</p> <p>f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.</p> <p>2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.</p>	<p>1 - [...];</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [...];</p> <p>f) [...].</p> <p>2 - [...].</p>
--	--	--

<p>Artigo 65.º Regime de licenças, faltas e dispensas</p>	<p>1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:</p> <p>a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto; c) Licença por interrupção de gravidez; d) Licença parental, em qualquer das modalidades; e) Licença por adopção; f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades; g) Falta para assistência a filho; h) Falta para assistência a neto; i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno; j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde; k) Dispensa para avaliação para adopção. l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.</p> <p>2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.</p> <p>3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:</p> <p>a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte; b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar; c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.</p> <p>4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:</p> <p>a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento; b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador; c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores; d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.</p> <p>5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.</p>	<p>1 - [...]; a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) [...]; f) [...]; g) [...]; h) [...]; i) [...]; j) [...]; k) Dispensa no âmbito dos processos de adopção e de acolhimento familiar; l) [...].</p> <p>2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.</p> <p>3 - [...]; 4 - [...]; 5 - [...]. 6 - [...].</p> <p>7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.</p>
--	---	--

<p>6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.</p>	
--	--

<p>Artigo 89.º-A Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva</p>	<p>[NOVO]</p>	<p>1 - O contrato de trabalho celebrado com estudante, vigente em período de férias escolares ou interrupção letiva, não está sujeito a forma escrita.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não depende da condição de trabalhador-estudante nos termos do artigo 94.º.</p> <p>3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve comunicar a celebração do contrato ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que deve satisfazer todas as exigências de comunicação previstas noutras disposições legais, assegurando aquele serviço a interconexão de dados com outros serviços que se mostre necessária.</p> <p>4 - A celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo e de contrato de trabalho temporário está sujeita aos requisitos de admissibilidade previstos, respetivamente, nos artigos 140.º e 180.º, devendo o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo ser comunicados nos termos do número anterior, com menção concreta dos factos que o integram.</p> <p>5 - O disposto no presente artigo não afasta a aplicação de disposições especiais em matéria de participação de menor em espetáculo ou outra atividade de natureza cultural, artística ou publicitária.</p>
--	---------------	--

<p>Artigo 101.º-A Trabalhador cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>Para efeitos do disposto no presente Código, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.</p>
<p>Artigo 101.º-B Licença do cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O trabalhador cuidador tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador cuidador deve informar o empregador, por escrito, com 10 dias úteis de antecedência relativamente ao seu início, com a indicação dos dias em que pretende gozar a licença.</p> <p>3 - A informação escrita ao empregador é acompanhada de declaração do trabalhador cuidador de que outros membros do agregado familiar do trabalhador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.</p> <p>4 - Durante o gozo da licença, o trabalhador cuidador não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.</p> <p>5 - No termo da licença, o trabalhador cuidador tem direito a retomar a atividade contratada.</p> <p>6 - A licença prevista no n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição e é considerada como prestação efetiva de trabalho.</p> <p>7 - A licença do cuidador:</p> <p>a) Suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prossegue logo após a cessação desse impedimento;</p> <p>b) Não pode ser suspensa por conveniência do empregador.</p> <p>8 - A violação do disposto no n.º 1 e nos n.ºs 5 a 7 constitui contraordenação grave.</p>

<p>Artigo 101.º-C Trabalho a tempo parcial de trabalhador cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar a tempo parcial, de modo consecutivo ou interpolado, pelo período máximo de quatro anos.</p> <p>2 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador cuidador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.</p> <p>3 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador cuidador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.</p> <p>4 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período máximo para que foi concedida, retomando o trabalhador cuidador a prestação de trabalho a tempo completo.</p> <p>5 - O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.</p>
<p>Artigo 101.º-D Horário flexível de trabalhador cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O trabalhador cuidador tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, de forma seguida ou interpolada, enquanto se verificar a necessidade de assistência.</p> <p>2 - Entende-se por horário flexível o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo 56.º</p> <p>3 - O trabalhador cuidador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>

<p>Artigo 101.º-E Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível Horário flexível de trabalhador cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O trabalhador cuidador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, com os seguintes elementos:</p> <p>a) O comprovativo do reconhecimento do estatuto de cuidador informal não principal;</p> <p>b) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;</p> <p>c) No regime de trabalho a tempo parcial:</p> <p>i) Declaração da qual conste que não está esgotado o período máximo de duração;</p> <p>ii) Declaração da qual conste que outros membros do agregado familiar do trabalhador cuidador ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não se encontram ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou estão impossibilitados de prestar assistência;</p> <p>iii) Indicação da modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento previsto nos n.ºs 2 a 10 do artigo 57.º.</p> <p>3 - No termo do período autorizado ou considerado aceite para a prática de regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, o trabalhador cuidador regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.</p> <p>4 - Ocorrendo alteração superveniente das circunstâncias que deram origem ao pedido antes do termo do período autorizado ou considerado aceite, o trabalhador informa o empregador no prazo de 5 dias úteis e, havendo o acordo do empregador, regressa ao regime de trabalho que anteriormente praticava.</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.</p>
<p>Artigo 101.º-F Proteção em caso de despedimento de trabalhador cuidador</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O despedimento de trabalhador cuidador carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.</p> <p>2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre na situação referida no número anterior presume-se feito sem justa causa.</p> <p>3 - Para efeitos do disposto no presente artigo, aplica-se o procedimento definido nos n.ºs 3 a 9 do artigo 63.º.</p>
<p>Artigo 101.º-G Dispensa de prestação de trabalho suplementar</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - O trabalhador cuidador não é obrigado a prestar trabalho suplementar enquanto se verificar a necessidade de assistência.</p> <p>2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p>
<p>Artigo 101.º-H Acumulação de regimes</p> <p>[NOVO]</p>		<p>O trabalhador cuidador que seja titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada, não pode acumular o previsto na subsecção IV com o disposto na presente subsecção.</p>

<p>Artigo 106.º Dever de informação</p>	<p>1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho. 2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral. 3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações: a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio; b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações; c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes; d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos; e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo; f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação; g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação; h) O valor e a periodicidade da retribuição; i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios; j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora; l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver. m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica. 4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]: a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto; f) [...]; g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação; h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos; i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos; j) [...]; l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes; m) A identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica; n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador; o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável; p) O direito individual a formação contínua; q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 158.º, nos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no n.º 2 do artigo 160.º; r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social; s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. 4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa. 5 - [...].</p>
--	--	---

<p>Artigo 107.º Meios de informação</p>	<p>1 - A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.</p> <p>2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do n.º 3 do artigo anterior.</p> <p>3 - O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.</p> <p>4 - Os documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 4</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a e), h), i), o) e q) do n.º 3 do artigo anterior.</p> <p>3 - O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.</p> <p>4 - A informação constante dos documentos referidos nos n.ºs 1 e 2 deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:</p> <p>a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o n.º 2;</p> <p>b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.</p> <p>5 - O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.</p> <p>6 - As informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores devem ser prestadas sempre que solicitadas pelas entidades públicas, nomeadamente o serviço com competência inspetiva da área laboral.</p> <p>7 - [Anterior n.º 5].</p>
<p>Artigo 108.º Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro</p>	<p>1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:</p> <p>a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;</p> <p>b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;</p> <p>c) Condições de repatriamento;</p> <p>d) Acesso a cuidados de saúde.</p> <p>2 - A informação referida na alínea b) ou c) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>1 - [...]:</p> <p>a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;</p> <p>b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;</p> <p>c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;</p> <p>d) [...];</p> <p>e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;</p> <p>f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;</p> <p>g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.</p> <p>2 - A informação referida na alínea b) ou c) ou e) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.</p> <p>3 - [...].</p>

<p>Artigo 111.º Noção de período experimental</p>	<p>1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção. 2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho. 3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - Caso o empregador não cumpra o dever de comunicação previsto na alínea o) do n.º 3 do artigo 106.º no prazo previsto no n.º 4 do artigo 107.º, presume-se que as partes acordaram na exclusão do período experimental.</p>
<p>Artigo 112.º Duração do período experimental</p>	<p>1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração: a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; b) 180 dias para trabalhadores que: i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação; ii) Desempenhem funções de confiança; iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração; c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior. 2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração: a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses; b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite. 3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias. 4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador. 5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes. 6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.</p>	<p>1 - [...]: 2 - [...]: 3 - [...]. 4 - [...]. 5 - O período experimental previsto na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias. 6 - O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses. 7 - [Anterior n.º 5]. 8 - [Anterior n.º 6].</p>

<p>Artigo. 114.º Denúncia do contrato durante o do período experimental</p>	<p>1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.</p> <p>2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.</p> <p>3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.</p> <p>4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.</p> <p>5 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.</p> <p>6 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico, a denúncia de contrato durante o período experimental relativamente aos trabalhadores abrangidos na subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º, nos 15 dias posteriores à denúncia do contrato de trabalho.</p> <p>7 - É ilícita a denúncia que constitua abuso do direito, a apreciar nos termos gerais.</p> <p>8 - O caráter abusivo da denúncia só pode ser declarado pelos tribunais judiciais, aplicando-se à denúncia abusiva os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 3 do artigo 389.º e nos artigos 390.º, 391.º e 392.º, com as necessárias adaptações.</p> <p>9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 5 e 6.</p>
--	--	---

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

1 - [...].

2 - [...].

3 - [...].

4 - [...].

5 - [revogado].

6 - [revogado].

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 4.

	<p>6 - A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.</p> <p>7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.ºs 5 e 6.</p>	
<p>Artigo 129.º Garantias do trabalhador</p>	<p>1 - É proibido ao empregador:</p> <p>a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;</p> <p>b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;</p> <p>c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;</p> <p>d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;</p> <p>e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;</p> <p>f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;</p> <p>g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;</p> <p>h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;</p> <p>i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;</p> <p>j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.</p> <p>2 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>1 - [...];</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...];</p> <p>e) [...];</p> <p>f) [...];</p> <p>g) [...];</p> <p>h) [...];</p> <p>i) [...];</p> <p>j) [...];</p> <p>k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.</p> <p>2 - O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do n.º 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades. 3 - [Anterior n.º 2]</p>

<p>Artigo 141.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo</p>	<p>1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição; c) Local e período normal de trabalho; d) Data de início do trabalho; e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo; f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação. 2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração. 3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.</p>	<p>1 - [...]: a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato, e do respetivo motivo justificativo, consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto; f) [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - [...].</p>
<p>Artigo 142.º Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração</p>	<p>1 - O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior. 2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil. 3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - Constitui contraordenação leve a violação do dever de comunicação previsto no n.º 1.</p>

<p>Artigo 143.º Sucessão de contrato de trabalho a termo</p>	<p>1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;</p> <p>b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;</p> <p>c) Actividade sazonal;</p> <p>d) (Revogada.)</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>	<p>1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p>
<p>Artigo 144.º Informações relativas a contrato de trabalho a termo</p>	<p>1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.</p> <p>2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.</p> <p>3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.</p> <p>4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.</p> <p>5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental, bem como no caso de trabalhador cuidador.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>

<p>Artigo 159.º Informações relativas a contrato de trabalho a termo</p>	<p>1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.</p> <p>2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.</p> <p>3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Em caso de incumprimento do empregador do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo.</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.</p>
---	---	---

Artigo 166.º - A
Direito ao regime de teletrabalho

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.

5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

7 - O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

1 - [...].

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - [...].

4 - [...].

5 - [...].

6 - [...].

7 - [...].

8 - [...].

<p>Artigo 168.º Equipamentos e sistemas</p>	<p>1 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.</p> <p>2 - São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.</p> <p>3 - Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.</p> <p>4 - O pagamento da compensação prevista no n.º 2 é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.</p> <p>5 - A compensação prevista no n.º 2 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.</p> <p>6 - Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o n.º 9 do artigo 166.º</p> <p>7 - No caso de inexistência do regulamento interno ou de este omitir as condições mencionadas no número anterior, estas são definidas pelo acordo previsto no artigo 166.º</p> <p>8 - Constitui contraordenação grave a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador pelo uso dos equipamentos e sistemas para além das necessidades de serviço, quando esse uso não esteja expressamente condicionado nos termos dos números anteriores.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O contrato individual de trabalho e o contrato coletivo de trabalho devem fixar na celebração do acordo para prestação de teletrabalho o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais.</p> <p>4 - Para efeitos do presente artigo e na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.</p> <p>5 - [anterior n.º 4].</p> <p>6 - A compensação prevista nos n.ºs 2 e 3 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador até ao limite do valor definido por portaria dos membros do governo responsáveis pelas áreas dos assuntos fiscais e segurança social.</p> <p>7 - [anterior n.º 6].</p> <p>8 - [anterior n.º 7].</p> <p>9 - [anterior n.º 8].</p>
--	--	---

<p>Artigo. 173.º Cedência ilícita de trabalhador</p>	<p>1 - É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.</p> <p>2 - É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.</p> <p>3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.</p> <p>4 - No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.</p> <p>5 - No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.</p> <p>6 - Em substituição do disposto no n.ºs 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º</p> <p>7 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p>
<p>Artigo 179.º Proibição de contratos sucessivos</p>	<p>1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.</p> <p>2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:</p> <p>a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;</p> <p>b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal.</p> <p>3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>	<p>1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho ou actividade profissional de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou actividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e o utilizador em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o utilizador em cumprimento dos sucessivos contratos.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p>

<p>Artigo 182.º Duração de contrato de trabalho temporário</p>	<p>1 - A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização. 2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes. 3 - Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho temporário a termo certo celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas. 4 - A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa. 5 - O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior. 6 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º 7 - À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.</p>	<p>1 - [...]. 2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até quatro vezes. 3 - [...]. 4 - [...]. 5 - [...]. 6 - [...]. 7 - [...]. 8 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a duração de contratos de trabalho temporário sucessivos em diferentes utilizadores, celebrados com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, não pode ser superior a quatro anos. 9 - Converte-se em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de trabalho temporário que exceda o limite referido no número anterior.</p>
<p>Artigo 183.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária</p>	<p>1 - O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter: a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário; b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores; c) Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções; d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º 2 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador. 3 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1 ou no n.º 2.</p>

<p>Artigo 185.º Condições de trabalho de trabalhador temporário</p>	<p>1 - O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.</p> <p>2 - Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.</p> <p>3 - O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.</p> <p>4 - Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.</p> <p>5 - O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.</p> <p>6 - O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.</p> <p>7 - A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.</p> <p>8 - O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 25 /prct. do valor da retribuição base.</p> <p>9 - O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.</p> <p>10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.</p> <p>11 - O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.</p> <p>12 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, em dinheiro ou em espécie, a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - [...].</p> <p>10 - [...].</p> <p>11 - [...].</p> <p>12 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3, 5, 8 ou 11 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador.</p>
--	---	--

<p>Artigo 186.º Segurança e saúde no trabalho temporário</p>	<p>1 - O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador.</p> <p>2 - Antes da cedência do trabalhador temporário, o utilizador deve informar, por escrito, a empresa de trabalho temporário sobre:</p> <p>a) Os resultados da avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador temporário inerentes ao posto de trabalho a que vai ser afecto e, em caso de riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a necessidade de qualificação profissional adequada e de vigilância médica especial;</p> <p>b) As instruções sobre as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;</p> <p>c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, assim como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática;</p> <p>d) O modo de o médico do trabalho ou o técnico de higiene e segurança da empresa de trabalho temporário aceder a posto de trabalho a ocupar.</p> <p>3 - A empresa de trabalho temporário deve comunicar ao trabalhador temporário a informação prevista no número anterior, por escrito e antes da sua cedência ao utilizador.</p> <p>4 - Os exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais são da responsabilidade da empresa de trabalho temporário, incumbindo ao respectivo médico do trabalho a conservação das fichas clínicas.</p> <p>5 - A empresa de trabalho temporário deve informar o utilizador de que o trabalhador está considerado apto em resultado do exame de saúde, dispõe das qualificações profissionais adequadas e tem a informação referida no n.º 2.</p> <p>6 - O utilizador deve assegurar ao trabalhador temporário formação suficiente e adequada ao posto de trabalho, tendo em conta a sua qualificação profissional e experiência.</p> <p>7 - O trabalhador exposto a riscos elevados relativos a posto de trabalho particularmente perigoso deve ter vigilância médica especial, a cargo do utilizador, cujo médico do trabalho deve informar o médico do trabalho da empresa de trabalho temporário sobre eventual contra-indicação.</p> <p>8 - O utilizador deve comunicar o início da actividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio e à comissão de trabalhadores.</p> <p>9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 4, 5 ou 6 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 8.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 7, constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 4, 5 ou 6 e constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 8.</p>
---	--	---

<p>Artigo 189.º Enquadramento de trabalhador temporário</p>	<p>1 - O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.</p> <p>2 - O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.</p> <p>3 - O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>4 - A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4.</p>
<p>Artigo 191.º Execução da caução</p>	<p>1 - O trabalhador deve reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.</p> <p>2 - A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.</p> <p>3 - A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.</p> <p>4 - O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.</p> <p>5 - No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efectuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.</p> <p>6 - No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:</p> <p>a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>b) Outros créditos retributivos por ordem de pedido;</p> <p>c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;</p> <p>d) Demais encargos com os trabalhadores.</p> <p>7 - Relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho previstas na alínea c) do número anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 2 e 3.</p>

<p>Artigo 192.º Sanções acessórias no âmbito do trabalho temporário</p>	<p>1 - Juntamente com a coima, pode ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos a empresa de trabalho temporário que admita trabalhador em violação das normas sobre a idade mínima ou a escolaridade obrigatória.</p> <p>2 - A empresa de trabalho temporário pode ainda ser punida com a sanção acessória de interdição do exercício da actividade até dois anos em caso de reincidência na prática das seguintes infracções:</p> <p>a) Não constituição de seguro de acidentes de trabalho de trabalhador temporário;</p> <p>b) Atraso por período superior a 30 dias no pagamento da retribuição devida a trabalhadores temporários.</p> <p>c) Não adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, bem como não cumprimento da obrigação de contribuição para os mesmos e para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.</p> <p>3 - A empresa de trabalho temporário, juntamente com a coima aplicável à contra-ordenação por celebração de contrato de utilização de trabalho temporário não sendo titular de licença, é ainda punível com ordem de encerramento do estabelecimento onde a actividade é exercida, até à regularização da situação.</p> <p>4 - A sanção acessória referida nos números anteriores é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário, previsto em legislação específica.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...].</p> <p>c) Não cumprimento da obrigação de contribuição para o fundo de garantia de compensação do trabalho, previsto em legislação específica.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p>
--	---	--

<p>Artigo 196.º Procedimento em caso de transferência do local de trabalho</p>	<p>1 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva. 2 - A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - Constitui contraordenação grave, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve, no caso de transferência temporária, a violação do disposto no presente artigo.</p>
--	---	--

<p>Artigo 206.º Adaptabilidade grupala</p>	<p>1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:</p> <p>a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;</p> <p>b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.</p> <p>2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.</p> <p>3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.</p> <p>4 - Excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.ºs 1 ou 2 nas seguintes situações:</p> <p>a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou</p> <p>b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p> <p>5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, salvo manifestação, por escrito, da sua concordância;</p> <p>c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.</p> <p>5 - [...].</p>
---	--	--

<p>Artigo 207.º Período de referência</p>	<p>1 - Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não seja superior a 12 meses ou, na sua falta, a um período de quatro meses.</p> <p>2 - Na situação a que se refere a parte final do número anterior, o período de referência pode ser aumentado para seis meses quando esteja em causa:</p> <p>a) Trabalhador familiar do empregador;</p> <p>b) Trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, ou que tenha poder de decisão autónomo;</p> <p>c) Actividade caracterizada por implicar afastamento entre o local de trabalho e a residência do trabalhador ou entre diversos locais de trabalho do trabalhador;</p> <p>d) Actividade de segurança e vigilância de pessoas ou bens com carácter de permanência, designadamente de guarda, porteiro ou trabalhador de empresa de segurança ou vigilância;</p> <p>e) Actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente:</p> <p>i) Recepção, tratamento ou cuidados providenciados por hospital ou estabelecimento semelhante, incluindo a actividade de médico em formação, ou por instituição residencial ou prisão;</p> <p>ii) Porto ou aeroporto;</p> <p>iii) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios, telecomunicações, serviço de ambulâncias, sapadores bombeiros ou protecção civil;</p> <p>iv) Produção, transporte ou distribuição de gás, água, electricidade, recolha de lixo ou instalações de incineração;</p> <p>v) Indústria cujo processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;</p> <p>vi) Investigação e desenvolvimento;</p> <p>vii) Agricultura;</p> <p>viii) Transporte de passageiros em serviço regular de transporte urbano;</p> <p>f) Acréscimo previsível de actividade, nomeadamente na agricultura, no turismo e nos serviços postais;</p> <p>g) Trabalhador de transporte ferroviário que preste trabalho intermitente a bordo de comboios ou tendo por fim assegurar a continuidade e regularidade do tráfego ferroviário;</p> <p>h) Caso fortuito ou de força maior;</p> <p>i) Acidente ou risco de acidente iminente.</p> <p>3 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante o seu decurso quando circunstâncias objectivas o justifiquem e o total de horas de trabalho prestadas não seja superior às que teriam sido realizadas caso não vigorasse o regime de adaptabilidade, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto no n.º 3 do artigo 205.º</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.</p>
--	---	--

<p>Artigo 208.º - B Banco de horas grupal</p>	<p>1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º</p> <p>2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.</p> <p>3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.</p> <p>4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:</p> <p>a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;</p> <p>b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;</p> <p>c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º</p> <p>5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.</p> <p>6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 /prct. dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.</p> <p>7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.</p> <p>8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.</p> <p>9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.</p> <p>11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.</p> <p>12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - [...].</p> <p>10 - [...].</p> <p>11 - [...].</p> <p>12 - [...].</p> <p>13 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Salvo manifestação, por escrito, da sua concordância, trabalhador com filho menor de três anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;</p> <p>c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar a assistência.</p> <p>14 - [...].</p>
--	--	---

	<p>13 - Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:</p> <p>a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou</p> <p>b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p> <p>14 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.</p>	
<p>Artigo 209.º Horário concentrado</p>	<p>1 - O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:</p> <p>a) Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;</p> <p>b) Por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.</p> <p>2 - Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.</p> <p>3 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.</p>
<p>Artigo 211.º Limite máximo da duração média do trabalho semanal</p>	<p>1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º</p> <p>2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.</p> <p>3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>

<p>Artigo 249.º Tipos de falta</p>	<p>1 - A falta pode ser justificada ou injustificada. 2 - São consideradas faltas justificadas: a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento; b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º; c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º; d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal; e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente; f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto. g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um; h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º; i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral; j) A autorizada ou aprovada pelo empregador; k) A que por lei seja como tal considerada. 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]: a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) [...]; f) [...]; g) [...]; h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A; i) [anterior alínea h)]; j) [anterior alínea i)]; k) [anterior alínea j)]; l) [anterior alínea k)]. 3 - [...].</p>
<p>Artigo 250.º Imperatividade do regime das faltas</p>	<p>As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.</p>	<p>As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea i) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.</p>
<p>Artigo 251.º Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim</p>	<p>1 - O trabalhador pode faltar justificadamente: a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta; b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta; c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral. 2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica. 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.</p>	<p>1 - [...]: a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado; b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, com exceção dos incluídos na alínea anterior; c) [...]. 2 - [...]. 3 - [...].</p>

<p>Artigo 252.º Falta para assistência a membro do agregado familiar</p>	<p>1 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.</p> <p>2 - Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.</p> <p>3 - No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.</p> <p>4 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:</p> <p>a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</p> <p>b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;</p> <p>c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.</p> <p>3 - Ao período de ausência previsto no n.º 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.</p> <p>4 - [Anterior n.º 3].</p> <p>5 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:</p> <p>a) [Anterior alínea a) do n.º 4];</p> <p>b) No caso do n.º 1, declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;</p> <p>c) [Anterior alínea c) do n.º 4].</p>
<p>Artigo 252.º - A Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto</p>	<p>1 - O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.</p> <p>2 - A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.</p> <p>3 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:</p> <p>a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;</p> <p>b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>
<p>Artigo 254.º Prova de motivo justificativo de falta</p>	<p>1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.</p> <p>2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.</p> <p>3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.</p> <p>4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.</p> <p>5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, ou ainda por atestado médico.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - A declaração do serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou do serviço digital dos Serviços Regionais de Saúde das Regiões Autónomas, referida no n.º 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.</p> <p>6 - [Anterior n.º 5].</p>

<p>Artigo 255.º Efeitos de falta justificada</p>	<p>1 - A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte. 2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas: a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença; b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro; c) A prevista no artigo 252.º; d) As previstas nas alíneas f) e k) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano; e) A autorizada ou aprovada pelo empregador. 3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. a) [...]. b) [...]. c) [...]. d) As previstas nas alíneas f) e l) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano; e) [...]. 3 - [...].</p>
<p>Artigo 257.º Substituição da perda de retribuição por motivo de falta</p>	<p>1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída: a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador; b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita. 2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do n.º 1. 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>

<p>Artigo 268.º Pagamento de trabalho suplementar</p>	<p>1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. 2 - 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. 3 – (Revogado.) 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>	<p>1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) [...]; b) [...]. 2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. 3 - [...]. 4 - [Anterior n.º 2]. 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2.</p>
<p>Artigo 269.º Prestações relativas a dia feriado</p>	<p>1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar. 2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo</p>

<p>Artigo 277.º Lugar do cumprimento</p>	<p>1 - A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutra lugar que seja acordado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior. 2 - Caso a retribuição deva ser paga em lugar diverso do local de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.</p>
<p>Artigo 278.º Tempo do cumprimento</p>	<p>1 - O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário. 2 - A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este. 3 - Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais. 4 - O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior. 5 - O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento. 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - [...]. 5 - [...]. 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3 ou 4.</p>

<p>Artigo 285.º Efeitos da transmissão de empresa ou estabelecimento</p>	<p>1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.</p> <p>2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.</p> <p>3 - Com a transmissão constante dos n.ºs 1 ou 2, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.</p> <p>4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.</p> <p>5 - Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.</p> <p>6 - O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.</p> <p>7 - A transmissão só pode ter lugar decorridos sete dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, referido no n.º 6 do artigo seguinte, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do mesmo artigo.</p> <p>8 - O transmitente deve informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral:</p> <p>a) Do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;</p> <p>b) Havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam, nos termos do n.º 5.</p> <p>9 - O disposto no número anterior aplica-se no caso de média ou grande empresa e, a pedido do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no caso de micro ou pequena empresa.</p> <p>10 - O disposto no presente artigo é aplicável a todas as situações de transmissão de empresa ou estabelecimento por adjudicação de contratação de serviços que se concretize por concurso público ou por outro meio de seleção, no setor público e privado, nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação, limpeza ou transportes, produzindo efeitos no momento da adjudicação.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - [...].</p> <p>10 - [...].</p> <p>11 - [...].</p> <p>12 - [...].</p> <p>13 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7, 8 ou 9.</p> <p>14 - [...].</p>
---	---	---

<p>11 - Constitui contraordenação muito grave:</p> <p>a) A conduta do empregador com base em alegada transmissão da sua posição nos contratos de trabalho com fundamento em transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou em transmissão, cessão ou reversão da sua exploração, quando a mesma não tenha ocorrido;</p> <p>b) A conduta do transmitente ou do adquirente que não reconheça ter havido transmissão da posição daquele nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores quando se verifique a transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou a transmissão, cessão ou reversão da sua exploração.</p> <p>12 - A decisão condenatória pela prática de contraordenação referida na alínea a) ou na alínea b) do número anterior deve declarar, respetivamente, que a posição do empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores não se transmitiu, ou que a mesma se transmitiu.</p> <p>13 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 7, 8 ou 9.</p> <p>14 - Aos trabalhadores das empresas ou estabelecimentos transmitidos ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto na alínea m) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 498.º</p>	
--	--

<p>Artigo 305.º Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão</p>	<p>1 - Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito:</p> <p>a) A auferir mensalmente um montante mínimo igual a dois terços da sua retribuição normal ilíquida, ou o valor da retribuição mínima mensal garantida correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado;</p> <p>b) A manter as regalias sociais ou prestações da segurança social a que tenha direito e a que a respectiva base de cálculo não seja alterada por efeito da redução ou suspensão;</p> <p>c) A exercer outra actividade remunerada.</p> <p>2 - Durante o período de redução, a retribuição do trabalhador é calculada em proporção das horas de trabalho.</p> <p>3 - Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a compensação retributiva na medida do necessário para, conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, assegurar o montante mensal referido na alínea a) do n.º 1, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do disposto no n.º 5.</p> <p>4 - A compensação retributiva é paga em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pelo serviço público competente da área da segurança social.</p> <p>5 - Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados ao desenvolvimento da qualificação profissional que aumente a sua empregabilidade ou à viabilização da empresa e manutenção dos postos de trabalho, em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, este paga o valor correspondente a 30 % do indexante dos apoios sociais destinado, em partes iguais, ao empregador e ao trabalhador, acrescendo, relativamente a este, à compensação retributiva prevista nos n.ºs 3 e 4.</p> <p>6 - Os serviços públicos competentes nas áreas da segurança social e do emprego e formação profissional devem entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente ao trabalhador a compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar.</p> <p>7 - O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.</p> <p>8 - Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º</p> <p>9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>
---	---	---

<p>Artigo 313.º Actos proibidos em caso de encerramento temporário</p>	<p>1 - Em caso de encerramento temporário de empresa ou estabelecimento a que se refere o n.º 1 do artigo 311.º, o empregador não pode:</p> <p>a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma;</p> <p>b) Remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;</p> <p>c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias a membros dos corpos sociais;</p> <p>d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a actividade da empresa;</p> <p>e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições;</p> <p>f) Efectuar liberalidades, qualquer que seja o título;</p> <p>g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;</p> <p>h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;</p> <p>i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa.</p> <p>2 - A proibição a que se refere qualquer das alíneas d) a g) do número anterior cessa em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.</p>
---	--	---

<p>Artigo 337.º Prescrição e prova de crédito</p>	<p>1 - O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.</p> <p>2 - O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Os créditos de trabalhador, referidos no n.º 1, não são suscetíveis de extinção por meio de remissão abdicativa, salvo através de transação judicial.</p>
--	--	--

Artigo 338.º-A
Proibição do
recurso à
terceirização de
serviços

[NOVO]

1 - Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

2 - A violação do disposto no número anterior constitui contraordenação muito grave imputável ao beneficiário da aquisição de serviços.

<p>Artigo. 344.º Caducidade de contrato de trabalho a termo certo</p>	<p>1 - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.</p> <p>2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.</p> <p>3 - (Revogado.)</p> <p>4 - (Revogado.)</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2</p> <p>.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p>
<p>Artigo 345.º Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto</p>	<p>1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.</p> <p>2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.</p> <p>3 - Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.</p> <p>4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:</p> <p>a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;</p> <p>b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.</p> <p>5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p>

<p>Artigo 354.º Suspensão preventiva do trabalhador</p>	<p>1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.</p> <p>2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>
<p>Artigo 360.º Comunicações em caso de despedimento colectivo</p>	<p>1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.</p> <p>2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:</p> <p>a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;</p> <p>b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;</p> <p>c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;</p> <p>d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;</p> <p>e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;</p> <p>f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.</p> <p>3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.</p> <p>4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.</p> <p>5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5</p> <p>.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento colectivo, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos.</p> <p>4 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, os trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.</p> <p>5 - [anterior n.º 4].</p> <p>6 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista nos n.ºs 1, 3 ou 5 envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.</p> <p>7 - Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 a 6.</p>

<p>Artigo 361.º Informações e negociação em caso de despedimento colectivo</p>	<p>1 - Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.ºs 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:</p> <p>a) Suspensão de contratos de trabalho; b) Redução de períodos normais de trabalho; c) Reconversão ou reclassificação profissional; d) Reforma antecipada ou pré-reforma.</p> <p>2 - A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º</p> <p>3 - A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.</p> <p>4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.</p> <p>5 - Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 3.</p>	<p>1 - Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.ºs 1 ou 5 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:</p> <p>a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões da fase de informações e negociação.</p> <p>5 - Deve ser elaborada ata das reuniões da fase de informações e negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.</p> <p>6 - [...].</p>
<p>Artigo 362.º Intervenção do ministério responsável pela área laboral</p>	<p>1 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.</p> <p>2 - O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.</p> <p>3 - A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.</p> <p>4 - Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.</p>	<p>1 - O serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva participa na fase de informações e negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.</p> <p>2 - O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões da fase de informações e negociação.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - Constitui contraordenação grave o impedimento à participação do serviço competente nas reuniões da fase de informações e negociação referida no n.º 1.</p>

<p>Artigo 363.º Decisão de despedimento colectivo</p>	<p>1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:</p> <p>a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;</p> <p>b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;</p> <p>c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;</p> <p>d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.</p> <p>2 - No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.</p> <p>3 - Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete:</p> <p>a) Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;</p> <p>b) À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.</p> <p>4 - Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.</p> <p>5 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.</p> <p>6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 5 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.</p>	<p>1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do ato referido nos n.ºs 1, 3 ou 5 do artigo 360.º, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) [...];</p> <p>c) [...];</p> <p>d) [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...]:</p> <p>a) Ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva, a ata das reuniões da fase de informações e negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;</p> <p>b) [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5.</p>
--	--	---

<p>Artigo 366.º Compensação por despedimento colectivo</p>	<p>1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.</p> <p>2 - A compensação prevista no número anterior é determinada do seguinte modo:</p> <p>a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;</p> <p>c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;</p> <p>d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.</p> <p>3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito ao reembolso, por aquele, junto do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente e do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.</p> <p>4 - Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da compensação prevista neste artigo.</p> <p>5 - A presunção referida no número anterior pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último.</p> <p>6 - Nos casos de contrato de trabalho a termo e de contrato de trabalho temporário, o trabalhador tem direito a compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º e do n.º 4 do artigo 345.º, consoante os casos, aplicando-se, ainda, o disposto nos n.ºs 2 a 5 do presente artigo.</p> <p>7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 6.</p>	<p>1 - Em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - O empregador é responsável pelo pagamento da totalidade da compensação, sem prejuízo do direito do trabalhador a acionar o fundo de garantia de compensação do trabalho, nos termos previstos em legislação específica.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p>
---	---	--

<p>Artigo 371.º Decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho</p>	<p>1 - Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo anterior, ou, sendo caso disso, a contar da recepção do relatório a que se refere o n.º 3 do mesmo artigo ou do termo do prazo para o seu envio, o empregador pode proceder ao despedimento.</p> <p>2 - A decisão de despedimento é proferida por escrito, dela constando:</p> <p>a) Motivo da extinção do posto de trabalho;</p> <p>b) Confirmação dos requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º;</p> <p>c) Prova da aplicação dos critérios de determinação do posto de trabalho a extinguir, caso se tenha verificado oposição a esta;</p> <p>d) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;</p> <p>e) Data da cessação do contrato.</p> <p>3 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas no n.º 1 do artigo 369.º e, bem assim, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:</p> <p>a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;</p> <p>b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;</p> <p>c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;</p> <p>d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.</p> <p>4 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio.</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3;</p> <p>6 - Constitui contraordenação leve a falta de comunicação às entidades e ao serviço referidos no n.º 3.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.ºs 1 e 2, assim como a falta de comunicação ao trabalhador referida no n.º 3 e a falta de pagamento ao trabalhador no prazo referido no n.º 4.</p> <p>6 - [...].</p>
--	---	---

<p>Artigo 383.º Ilicitude do despedimento colectivo</p>	<p>O despedimento colectivo é ainda ilícito se o empregador:</p> <p>a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 4 do artigo 360.º ou promovido a negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;</p> <p>b) Não tiver observado o prazo para decidir o despedimento, referido no n.º 1 do artigo 363.º;</p> <p>c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 5 do artigo 363.º</p>	<p>[...]:</p> <p>a) Não tiver feito a comunicação prevista nos n.ºs 1, 3 ou 5 do artigo 360.º ou promovido a fase de informações e negociação prevista no n.º 1 do artigo 361.º;</p> <p>b) [...];</p> <p>c) [...].</p>
--	---	--

<p>Artigo 400.º Denúncia com aviso prévio</p>	<p>1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.</p> <p>2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.</p> <p>3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.</p> <p>4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.</p> <p>5 - É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.</p>
--	---	--

<p>Artigo 419.º Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores</p>	<p>1 - A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:</p> <p>a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;</p> <p>b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.</p> <p>2 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contra-ordenação muito grave .</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - O disposto no número anterior é aplicável à convocação e realização de reuniões com recurso a tecnologias de informação e comunicação, bem como o procedimento a que se refere o artigo seguinte.</p> <p>3 - [anterior n.º 2].</p>
--	---	---

<p>Artigo 424.º Conteúdo do direito a informação</p>	<p>1 - A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Planos gerais de actividade e orçamento; b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento; c) Situação do aprovisionamento; d) Previsão, volume e administração de vendas; e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo; f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes; g) Modalidades de financiamento; h) Encargos fiscais e parafiscais; i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa. <p>2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.</p>	<p>1 - [...]:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) [...]; e) [...]; f) [...]; g) [...]; h) [...]; i) [...]; j) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. <p>2 - [...].</p>
---	--	--

<p>Artigo 433.º Regras gerais da eleição dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores</p> <p><i>[redação anterior: Regras gerais da eleição de comissão e subcomissões de trabalhadores]</i></p>	<p>1 - Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.</p> <p>2 - A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.</p> <p>3 - Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.</p> <p>4 - A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º, com as necessárias adaptações.</p> <p>5 - Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - A convocatória da eleição é efetuada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na falta de iniciativa desta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [revogado].</p>
--	---	---

<p>Artigo 438.º Registos e publicações referentes a comissões e subcomissões</p>	<p>1 - A comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p>2 - A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p>3 - As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora requerem ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de eleição no prazo de 10 dias, o registo:</p> <p>a) Da constituição da comissão coordenadora e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas da acta da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;</p> <p>b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da acta da reunião e do documento de registo dos votantes.</p> <p>4 - As comunicações dirigidas ao serviço referido nos números anteriores devem indicar correctamente o endereço da estrutura em causa, indicação que deve ser mantida actualizada.</p> <p>5 - Os estatutos de comissões de trabalhadores ou comissão coordenadora são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.</p> <p>6 - Nos 30 dias posteriores à recepção dos documentos referidos nos números anteriores, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral:</p> <p>a) Regista a constituição da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, bem como os estatutos ou as suas alterações;</p> <p>b) Regista a eleição dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora;</p> <p>c) Publica no Boletim do Trabalho e Emprego os estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou as respectivas alterações;</p> <p>d) Publica no Boletim do Trabalho e Emprego a composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora.</p> <p>7 - A comissão de trabalhadores, a subcomissão ou a comissão coordenadora só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, nos termos do número anterior.</p>	<p>1 - A comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p>2 - A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.</p> <p>3 - [...]:</p> <p>a) Da constituição da comissão coordenadora e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias da ata da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;</p> <p>b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias das listas concorrentes, bem como da ata da reunião e do documento de registo dos votantes.</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - Para efeitos dos n.ºs 1 a 3, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.</p>
---	---	---

<p>Artigo 439.º Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões</p>	<p>1 - Nos oito dias posteriores à publicação dos estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou das suas alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público da área da sede da empresa, ou da sede da comissão coordenadora, uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão e dos estatutos, ou das suas alterações, bem como cópia certificada dos documentos referidos, respectivamente, no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior. 2 - É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 47.º</p>	<p>1 - Nos oito dias posteriores à publicação dos estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou das suas alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público da área da sede da empresa, ou da sede da comissão coordenadora, uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão e dos estatutos, ou das suas alterações, bem como cópia dos documentos referidos, respetivamente, no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior. 2 - [...].</p>
---	--	--

<p>Artigo 447.º Constituição, registo e aquisição de personalidade</p>	<p>1 - A associação sindical ou a associação de empregadores constitui-se e aprova os respectivos estatutos mediante deliberação da assembleia constituinte, que pode ser assembleia de representantes de associados, e adquire personalidade jurídica pelo registo daqueles por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.</p> <p>2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.</p> <p>3 - Os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.</p> <p>4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral regista os estatutos, após o que:</p> <p>a) Publica os estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego, nos 30 dias posteriores à sua recepção;</p> <p>b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>5 - Caso os estatutos contenham disposições contrárias à lei, o serviço competente, no prazo previsto na alínea b) do número anterior, notifica a associação para que esta altere as mesmas, no prazo de 180 dias.</p> <p>6 - Caso não haja alteração no prazo referido no número anterior, o serviço competente procede de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 4.</p> <p>7 - A associação sindical ou a associação de empregadores só pode iniciar o exercício das respectivas actividades após a publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego, ou 30 dias após o registo.</p> <p>8 - Caso a constituição ou os estatutos iniciais da associação sejam desconformes com a lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dos documentos a que se refere a alínea b) do n.º 4, a declaração judicial de extinção da associação ou, no caso de norma dos estatutos, a sua nulidade, se a matéria for regulada por lei imperativa ou se a regulamentação da mesma não for essencial ao funcionamento da associação.</p> <p>9 - Na situação referida no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de extinção da associação, segue o procedimento previsto no n.º 4 do artigo 456.º ou, em caso de nulidade de norma dos estatutos, promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - O requerimento do registo de associação sindical ou associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados e de certidão ou cópia da ata da assembleia, tendo em anexo as folhas de registo de presenças e respetivos termos de abertura e encerramento.</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...]:</p> <p>a) [...];</p> <p>b) Remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia da ata da assembleia constituinte, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, nos oito dias posteriores à publicação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - [...].</p> <p>10 - Para efeitos do n.º 1, pode ser exigida a exibição de original ou documento autenticado, quando haja dúvidas fundadas acerca do conteúdo ou autenticidade da cópia simples, devendo para o efeito ser fixado um prazo razoável não inferior a cinco dias úteis.</p>
---	---	---

<p>Artigo 449.º Alteração de estatutos</p>	<p>1 - A alteração de estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.os 2 a 6 do artigo 447.º, com as necessárias adaptações.</p> <p>2 - Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessas alterações, a declaração judicial de nulidade das mesmas, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registo.</p> <p>3 - Na situação referida no número anterior, é aplicado o n.º 9 do artigo 447.º</p> <p>4 - As alterações a que se refere o n.º 1 só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, 30 dias após o registo.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dos documentos referidos na alínea b) do n.º 4 do artigo 447.º, a declaração judicial de nulidade das mesmas.</p> <p>3 - Na situação referida no número anterior, mantém-se em vigor a norma anterior à alteração de estatutos.</p> <p>4 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove, em caso de nulidade de norma dos estatutos, a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.</p> <p>5 - [anterior n.º 4].</p>
---	---	---

<p>Artigo 460.º Direito a actividade sindical na empresa</p>	<p>Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.</p>	<p>1 - [Anterior corpo do artigo]. 2 - O disposto nos artigos 461.º, 464.º e 465.º aplica-se igualmente a empresas onde não existam trabalhadores filiados em associações sindicais, com as necessárias adaptações. 3 - O empregador que impeça injustificadamente o exercício do direito previsto nos números anteriores incorre na prática de uma contraordenação muito grave.</p>
<p>Artigo 461.º Reunião de trabalhadores no local de trabalho</p>	<p>1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical: a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar; b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial. 2 - É aplicável à realização de reunião referida no número anterior o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações. 3 - Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas. 4 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contra-ordenação muito grave.</p>	<p>1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical: a) [...]; b) [...]. 2 - [...]. 3 - Nas empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, a convocação prevista no n.º 1 pode ser efetuada pelo delegado sindical. 4 - [Anterior n.º 3]. 5 - [Anterior n.º 4].</p>
<p>Artigo 466.º Informação e consulta de delegado sindical</p>	<p>1 - O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva: a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica; b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores; c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho. 2 - É aplicável à informação e consulta de delegados sindicais o disposto nos n.os 1, 2, 4, 5, 6 e 7 do artigo 427.º 3 - O disposto no presente artigo não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa.</p>	<p>1 - [...]. a) [...]; b) [...]; c) [...]; d) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.</p>

<p>Artigo 485º Promoção da contratação colectiva</p>	<p>O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.</p>	<p>1 - [Anterior corpo do artigo]. 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Estado enquadra os incentivos à contratação coletiva no âmbito das suas políticas específicas, nomeadamente através de medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente celebrada e/ou revista, no quadro do acesso a apoios ou financiamentos públicos, incluindo fundos europeus sempre que pertinente, dos procedimentos de contratação pública e de incentivos de natureza fiscal. 3 - Para efeitos do número anterior, considera-se convenção recentemente celebrada e/ou revista a que tenha sido outorgada ou renovada no período até três anos.</p>
---	---	---

<p>Artigo 497.º Escolha de convenção aplicável</p>	<p>1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.</p> <p>2 - O trabalhador pode efetuar a escolha a que se refere o número anterior nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.</p> <p>3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.</p> <p>4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.</p> <p>5 - O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no n.º 1 uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - A escolha não poderá ocorrer se o trabalhador já se encontrar abrangido por portaria de extensão de convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico.</p> <p>6 - [Anterior n.º 5].</p>
<p>Artigo 498.º-A Terceirização de serviços</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - Em caso de aquisição de serviços externos a entidade terceira para o desempenho de atividades correspondentes ao objeto social da empresa adquirente, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade é aplicável ao prestador do serviço, quando lhe seja mais favorável.</p> <p>2 - Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por prestador do serviço a pessoa singular que presta as atividades objeto do contrato de prestação de serviço, quer seja ela a contraparte da empresa adquirente, quer a contraparte seja outra pessoa coletiva com quem aquela mantenha um vínculo contratual, e independentemente da natureza do mesmo.</p> <p>3 - O disposto nos números anteriores apenas se aplica após 60 dias de prestação de atividade em benefício da empresa adquirente, tendo, antes disso, o prestador do serviço direito à retribuição mínima prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincule o beneficiário da atividade que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.</p> <p>4 - Para efeitos do n.º 1, o contrato de prestação de serviços deverá determinar qual a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o beneficiário da atividade.</p> <p>5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.</p>

<p>Artigo 500.º Denúncia de convenção colectiva</p>	<p>1 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global. 2 - A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada. 3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1. 4 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.</p>	<p>1 - [...]. 2 - A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada. 3 - [...]. 4 - [...].</p>
<p>Artigo 500.º-A Arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva</p> <p>[NOVO]</p>		<p>1 - Em caso de denúncia de convenção coletiva, a parte destinatária da denúncia pode requerer ao Presidente do Conselho Económico e Social arbitragem para apreciação da fundamentação invocada pela parte autora da denúncia nos termos do n.º 2 do artigo anterior. 2 - O requerimento de arbitragem deve ser apresentado no prazo de 10 dias a contar da data da receção, pelo destinatário, da comunicação prevista no n.º 1 do artigo anterior. 3 - O requerimento de arbitragem suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência, nos termos do n.º 3 do artigo 501.º. 4 - A declaração de improcedência da fundamentação da denúncia, pelo tribunal arbitral, determina que a mesma não produz efeitos. 5 - A parte destinatária da denúncia informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do requerimento referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data da notificação às partes. 6 - A arbitragem rege-se pelo disposto nos artigos 512.º e 513.º e por legislação específica.</p>

<p>Artigo 501.º Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva</p>	<p>1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos: a) Última publicação integral da convenção; b) Denúncia da convenção; c) Apresentação de proposta de revisão da convenção que inclua a revisão da referida cláusula.</p> <p>2 - Após a caducidade da cláusula referida no número anterior, ou em caso de convenção que não regule a sua renovação, aplica-se o disposto nos números seguintes.</p> <p>3 - Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.</p> <p>4 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.</p> <p>5 - Para efeitos dos n.os 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.</p> <p>6 - Decorrido o período referido nos n.os 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.</p> <p>7 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.</p> <p>8 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pela convenção nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.</p> <p>9 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.</p> <p>10 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência da convenção por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.</p> <p>11 - O acordo sobre os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - [...]. 5 - [...].</p> <p>6 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos no dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º ou decorridos noventa dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar o serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicitação.</p> <p>7 - [...]. 8 - [...]. 9 - [...]. 10 - [...]. 11 - [...].</p>
--	---	--

<p>Artigo 501.º-A Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação</p>	<p>1 - Qualquer das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevigência referido nos n.os 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação pelo árbitro presidente.</p> <p>2 - A arbitragem referida no número anterior tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.</p> <p>3 - A arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º</p> <p>4 - O tribunal arbitral, caso entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo, determina a suspensão do período de sobrevigência por um prazo não superior a quatro meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto.</p> <p>5 - Esta suspensão não conta para o cômputo do prazo previsto no n.º 5 do artigo anterior.</p> <p>6 - A mediação referida no n.º 4 é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.</p> <p>7 - A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.</p> <p>8 - O mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.</p> <p>9 - É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º, com as necessárias adaptações.</p> <p>10 - É aplicável, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo, o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - [...].</p> <p>3 - [...].</p> <p>4 - [...].</p> <p>5 - [...].</p> <p>6 - [...].</p> <p>7 - [...].</p> <p>8 - [...].</p> <p>9 - [...].</p> <p>10 - [...].</p> <p>11 - Caso a negociação não seja remetida para mediação nos termos do disposto no n.º 4 ou nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva, qualquer das partes pode requerer imediatamente a arbitragem necessária prevista no artigo 510.º.</p> <p>12 - No caso previsto no número anterior, suspende-se o período de sobrevigência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária.</p>
---	---	--

<p>Artigo 502.º Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva</p>	<p>1 - A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte: a) Mediante revogação por acordo das partes; b) Por caducidade: i) Nos termos do artigo 501.º; ii) Decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.</p> <p>2 - A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.</p> <p>3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.</p> <p>4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.</p> <p>5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.</p> <p>6 - Em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º</p> <p>7 - O disposto no número anterior não se aplica: a) Havendo extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.os 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito; b) Havendo extinção ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.os 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito; c) Nas hipóteses previstas nas alíneas anteriores, manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover.</p> <p>8 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo 501.º</p>	<p>1 - [...]: a) [...]; b) [...]: i) [...]; ii) [...]; iii) Determinada por decisão judicial, transitada em julgado; iv) Nos termos de cláusula convencional expressa sobre a cessação da respetiva vigência; v) Decorrente da verificação do termo do prazo previsto no n.º 1 do artigo 498.º; vi) Decorrente de ato ou facto que determine a extinção jurídica de empregador outorgante de Acordo de Empresa ou Acordo Coletivo.</p> <p>2 - As situações previstas na alínea b) do número anterior devem ser comunicadas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral nos termos seguintes: a) Pelo tribunal, nas situações previstas na subalínea iii); b) Por qualquer das partes, nas situações previstas nas subalíneas iv) e v); c) Mediante troca de informação relativamente a entidades sujeitas a registo comercial, nos termos a definir por protocolo a celebrar com o Instituto dos Registos e do Notariado, I. P., nas situações previstas na subalínea vi).</p> <p>3 - [anterior n.º 2]. 4 - [anterior n.º 3]. 5 - [anterior n.º 4]. 6 - [anterior n.º 5]. 7 - [anterior n.º 6]. 8 - [anterior n.º 7].</p> <p>9 - Sem prejuízo do previsto no n.º 6 do artigo 501.º, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral promove a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva; a) Nos termos do artigo 501.º; b) Após a comunicação da extinção de associação sindical ou associação de empregadores, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 456.º; c) Após a comunicação de qualquer dos factos previstos nas subalíneas iii) a vi) da alínea b) do n.º 1.</p> <p>10 - O disposto nas subalíneas ii) e iv) a vi) da alínea b) do n.º 1 e nas alíneas b) e c) do número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, às decisões arbitrais.</p>
--	---	--

<p>Artigo 510.º Admissibilidade da arbitragem necessária</p>	<p>Caso, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.</p>	<p>1 - [Anterior corpo do artigo]. 2 - A arbitragem necessária é igualmente determinada nos casos previstos no n.º 11 do artigo 501.º-A, com dispensa dos requisitos previstos no n.º 2 do artigo 511.º.</p>
<p>Artigo 511.º Determinação de arbitragem necessária</p>	<p>1 - A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo anterior. 2 - Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o ministro responsável pela área laboral promove a publicação imediata, no Boletim do Trabalho e Emprego, de aviso mencionando o requerimento referido no número anterior para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias. 3 - A decisão sobre o requerimento referido no n.º 1 é proferida no prazo de 60 dias a contar da recepção do mesmo. 4 - Ao despacho referido no n.º 1 são aplicáveis os n.os 4 e 5 do artigo 509.º 5 - O objecto da arbitragem é definido pelas partes ou, se estas o não fizerem, pelos árbitros, tendo em consideração as circunstâncias e as posições assumidas pelas partes sobre o mesmo.</p>	<p>1 - A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes: a) Nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 1 do artigo anterior; ou b) Nos termos previstos no n.º 2 do artigo anterior. 2 - [...]. 3 - [...]. 4 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, o ministro responsável pela área laboral determina o início da arbitragem necessária no prazo de 30 dias a contar da recepção do requerimento previsto no n.º 1. 5 - [Anterior n.º 4]. 6 - [Anterior n.º 5].</p>

<p>Artigo 512.º Competência do Conselho Económico e Social</p>	<p>1 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social participar na constituição das listas de árbitros nos termos de lei específica.</p> <p>2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de supervigência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 501.º-A, 508.º e 510.º</p> <p>3 - O Conselho Económico e Social assegura:</p> <p>a) O pagamento de honorários, despesas de deslocação e de estada de árbitros e peritos;</p> <p>b) O apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do tribunal arbitral.</p>	<p>1 - [...].</p> <p>2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de supervigência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 500.º-A, 501.º-A, 508.º e 510.º.</p> <p>3 - [...].</p>
<p>Artigo 513.º Regulamentação da arbitragem</p>	<p>O regime da arbitragem para suspensão do período de supervigência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.</p>	<p>O regime da arbitragem para a apreciação dos fundamentos da denúncia de convenção coletiva, a suspensão do período de supervigência, a arbitragem obrigatória ou a arbitragem necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de legislação específica.</p>

<p>Artigo 515.º Subsidiariedade</p>	<p>A portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.</p>	<p>1 - A portaria de extensão só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. 2 - O disposto no número anterior não obsta à emissão de portaria de extensão aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical, que tenha escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, quando já tenha decorrido o prazo referido no n.º 3 do artigo 497.º.</p>
<p>Artigo 516.º Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão</p>	<p>1 - Compete ao ministro responsável pela área laboral a emissão de portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade. 2 - O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de portaria de extensão no Boletim do Trabalho e Emprego. 3 - Qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto. 4 - O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.</p>	<p>1 - [...]. 2 - [...]. 3 - Qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 10 dias seguintes à publicação do projeto. 4 - [...].</p>

<p>Artigo 517.º Admissibilidade de portaria de condições de trabalho</p>	<p>1 - Quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão, pode ser emitida portaria de condições de trabalho. 2 - A portaria de condições de trabalho só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.</p>	<p>1 - [...] 2 - A portaria de condições de trabalho só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.</p>
---	--	--