



DIÁRIO

da Assembleia Nacional

IX LEGISLATURA (2010-2014)

8.^a SESSÃO LEGISLATIVA

SUMÁRIO

Págs.

Propostas de Lei:

– N.º 54/IX/8.ª/2014 – Lei do Código de Trabalho 630

Propostas de Lei N.º 54/IX/8.ª/2014 – Lei do Código de Trabalho

Nota Explicativa

O Governo identificou e priorizou no seu programa e nas Grandes Opções do Plano, algumas áreas nas quais se tornava necessário proceder-se a uma profunda modernização legislativa, como objectivo de proteger e regulamentar direitos que se vêm emergindo da actividade e do relacionamento social.

Uma dessas áreas é a laboral na qual vimos assistindo a cada dia que se passa situações não cobertas ou insuficientemente protegidas na legislação laboral vigente.

Novos problemas se levantaram reclamando a necessidade da elaboração de uma legislação, contemplando novas disposições legais mais adequadas às realidades patenteadas pela experiência neste domínio ou tornadas mais evidentes através de justas reclamações ou pertinentes observações das associações dos trabalhadores.

A presente proposta de lei visa, precisamente, instituir uma mais ampla cobertura legal tendente a regulamentar todas as relações laborais, protegendo os direitos que assistem as partes, assegurando a estabilidade da relação de trabalho e, sem deixar de defender os legítimos interesses dos trabalhadores, transmitir uma maior segurança ao empregador.

Cumprir garantir uma maior elasticidade à nossa legislação laboral, no sentido de a aproximar mais às legislações semelhantes que tentam acompanhar a evolução de um mundo cada vez mais globalizado e em contínuos avanços tecnológicos e onde a legislação laboral tem sido objecto de profundas transformações, com o objectivo de assegurar a conciliação entre a estabilidade da relação laboral e o equilíbrio económico das empresas.

Nota Justificativa

1. No seu Programa e nas Grandes Opções do Plano, o Governo identificou e priorizou algumas áreas nas quais se tornava necessário proceder-se a uma profunda modernização legislativa, com o objectivo de proteger e regulamentar direitos que se vêm emergindo da actividade e do relacionamento social. Uma dessas áreas é a laboral na qual vimos assistindo a cada dia que passa a situações não cobertas ou insuficientemente protegidas na legislação laboral vigente.
2. Nesta área, vários e novos problemas se levantam reclamando a necessidade da elaboração de uma legislação, na qual se fizesse aderir novas disposições legais que adequassem às realidades patenteadas pela experiência neste domínio ou tornadas mais evidentes através de justas reclamações ou pertinentes observações das associações dos trabalhadores.
3. Desde modo, a presente proposta de lei visa, precisamente, instituir uma mais ampla cobertura legal tendente a regulamentar todas as relações estabelecidas nas relações laborais, protegendo os direitos que assiste as partes, assegurando a estabilidade da relação de trabalho e, sem deixar de defender os legítimos interesses dos trabalhadores, transmitir uma maior segurança ao empregador.
4. O leque mais amplo de aplicação da presente proposta de lei visa, assim, garantir uma maior elasticidade à nossa legislação laboral, no sentido de a aproximar mais às legislações semelhantes que tentam acompanhar a evolução de um mundo cada vez mais globalizado e em contínuos avanços tecnológicos e onde a legislação laboral tem sido objecto de profundas transformações, com o objectivo de assegurar a conciliação entre a estabilidade da relação laboral e o equilíbrio económico das empresas.
5. Desta forma trata a presente lei de modo inovador as associações dos trabalhadores e de empregadores, do conceito de empresas, do trabalho de menores, das mulheres, do trabalhador estrangeiro, assim como os trabalhadores nacionais contratados para trabalharem em empresas estrangeiras sobretudo quando expatriados, e da problemática da higiene, saúde e segurança no trabalho.

Preâmbulo

Decorridos vários anos após a sua publicação, veio a constatar-se que o Regime Jurídico das Condições Individuais do Trabalho previsto na Lei n.º 6/92, já não consegue responder às muitas questões que são actualmente postas no mundo laboral. Acresça-se a estas o facto de terem sido publicadas a Lei Sindical, que regulamenta o funcionamento das associações das entidades empregadoras e as dos trabalhadores, a Lei da Greve, onde estão salvaguardados os direitos dos trabalhadores na sua luta pela melhoria das condições de trabalho e de vida, a Lei sobre Higiene Saúde e Segurança no Trabalho, entre outras, todas elas em legislação avulsa.

Colocando-se o problema da existência de instituições de ensino que têm vindo ao longo dos últimos anos, a ministrar disciplinas de direito inclusive a de Direito do Trabalho, e mais recentemente com a abertura duma universidade onde também se lecciona o Curso de Direito, veio aumentar a necessidade da compilação de toda a legislação avulsa sobre as relações laborais num só corpo normativo e mais concretamente na elaboração dum Código são-tomense do Trabalho, visando com isso facilitar não só os que no seu dia-a-dia nos diferentes sectores de trabalho têm de manusear a legislação laboral avulsa e dispersa e sobretudo, os estudantes cuja carência de manuais e de códigos é bem notória, com todos os reflexos negativos daí decorrentes tanto para o aprofundamento do seu conhecimento como para a nova dinâmica de que o País carece imprimir não só devido ao aparecimento de meios diversos de estabelecer relações de trabalho, bem como a sua internacionalização motivada pela globalização.

Passam a fazer parte integrante deste Código a Lei Sindical, a Lei da Greve e a Lei sobre a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

No domínio da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, teve-se como ponto fulcral dar cumprimento do estatuído na Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Estado são-tomense, que versa na sua essência sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho.

Naturalmente pretende-se fixar um conjunto de medidas que garantam a segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho em diversos sectores de actividade do País.

Procurou-se abarcar aspectos positivos de diversas unidades económicas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no que concerne ao seguinte: segurança das construções, protecção de máquinas, aparelhos e meios de elevação, transporte e armazenagem, instalações, aparelhos e utensílios vários e equipamentos de protecção individual, higiene e saúde dos trabalhadores, definindo quais as obrigações do empregador e dos trabalhadores.

Pese embora se tenha buscado como fonte de inspiração a legislação e doutrina estrangeiras, os sistemas jurídicos semelhantes ao nosso, não se pode olvidar o facto de cada país ter a sua especificidade, levando isto à necessidade de se fazer adaptação às nossas realidades. Também se teve em certa medida à legislação moçambicana nos aspectos que se prendem com o combate ao desemprego e protecção da mão-de-obra nacional quando fixa um limite do número de trabalhadores estrangeiros e as condições exigidas para o exercício de qualquer profissão, no território nacional, por estrangeiros.

Com o presente Código introduziu-se alguns aspectos inovadores, entre eles a protecção da maternidade num modelo mais moderno em que se define o trabalho vedado às mulheres grávidas e puérperas, o trabalho dos menores, a noção do salário mínimo nacional e a premência de sua regulamentação nos sectores primário, secundário e terciário com relevância para o trabalho agrícola, doméstico, pesqueiro, a restauração, o trabalho industrial e a prestação de serviços.

No tocante à remuneração, tentou-se aprofundar o seu conceito e definir as diferentes modalidades em função do trabalho prestado e das necessidades do trabalhador.

Também foi introduzida a obrigatoriedade de os sectores em que haja postos de trabalho comunicar ao ministério responsável pela área laboral, a fim de que o Governo possa começar a ter o controlo dos postos de trabalho e faça uma política de combate ao desemprego mais eficiente.

Há, por outro lado, um dever que se impõe de aproximar a nossa legislação das do espaço lusófono em que nos inserimos sem descuidar da nossa integração regional, na CEEAC.

No domínio dos contratos foi dada uma outra estruturação, por isso, foram sistematizadas diferentes modalidades do contrato de trabalho em secções seguidas umas das outras por uma questão de facilitação da sua compreensão ao invés de estarem distribuídas e separadas por secções com outras matérias de permeio.

Quanto aos salários a perceber pelo trabalhador incluiu-se os subsídios de Natal e o de férias, enquanto complementos salariais, por se entender ser a ocasião em que o trabalhador mais precisa, sobretudo no que ao de férias se reporta, visto serem as férias um período em que o trabalho é interrompido a fim de que aquele que o preste retempere as suas forças e possa melhorar a prestação quando regressar ao trabalho, razão por que precisará de realizar despesas acrescidas.

Também se introduziu o subsídio por falecimento de parentes mais directos, uma outra ocasião em que as pessoas mais necessitam e sobremaneira numa sociedade tão carenciada como a nossa.

Definiu-se o conceito de trabalhador-estudante e as regras que regulamentam a sua actividade laboral, nomeadamente no que respeita a licenças para prestação de provas e a maleabilidade do horário do regime a que se sujeitam.

Não se olvidou, por outro lado, o trabalho das mulheres e principalmente as actividades proibidas às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, tendo em conta a igualdade na diferença e a discriminação positiva que a sua situação específica exige, sobretudo com base nas directrizes emanadas das Convenções da OIT neste sentido.

Outro tanto se fez em relação ao trabalho dos menores, com a especificidade que também a sua condição exige.

Se pretendemos construir uma nação moderna temos que nos adaptar e acompanhar às exigências da modernidade.

Por assim ser:

A Assembleia Nacional decreta, nos termos da alínea b) do artigo 103.º da Constituição, para valer como lei geral da República são-tomense, o seguinte:

Artigo 1.º

Aprovação do Código do Trabalho

É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante, bem como os dois anexos modelos de contratos de prestação de serviço e de trabalho.

Artigo 2.º

Região Autónoma do Príncipe

1. Na Região Autónoma do Príncipe pode estabelecer-se, de acordo com a sua tradição, outros feriados, para além dos fixados no Código do Trabalho, nomeadamente o dia da Cidade de Santo António já considerado por lei anterior.
2. A Região pode ainda regular outras matérias laborais de interesse específico, nos termos gerais.

Artigo 3.º

Funcionários e agentes

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

- a) Os artigos relativos à igualdade e não discriminação;
- b) Os que se referem à protecção da maternidade e da paternidade;
- c) Os artigos sobre a constituição de comissões de trabalhadores;
- d) Os artigos sobre o direito à greve.

Artigo 4.º

Disposição transitória

Até que seja publicada nova legislação sobre a matéria no domínio das relações de trabalho emergente dos contratos de trabalho doméstico, portuário e a bordo, são aplicáveis com as necessárias adaptações as situações previstas nesta lei.

Artigo 5.º

Revogação

São revogadas as leis, 4/92, 5/92, 6/92, 6/1992 e 14/2007, bem como os diplomas respeitantes às matérias previstas no presente Código, após a sua entrada em vigor.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

Esta lei entra em vigor 90 dias após a sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, emde.....de 2014.

Promulgado em.....de.....de 2014.

Publique-se.

O Presidente da República, *Manuel Pinto da Costa*.

Código do Trabalho

CAPITULO I

Contrato de Trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

SUBSECÇÃO I

Conceito e âmbito

Artigo 1.º

Conceito de contrato de trabalho

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

Artigo 2.º

Regimes especiais

Aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que não sejam incompatíveis com as especificidades destes contratos.

Artigo 3.º

Presunção

Presume-se que existe um contrato de trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição.

Artigo 4.º

Outras causas de presunção

Presume-se ainda que as partes celebraram um contrato de trabalho sempre que:

- a) O trabalho seja realizado na empresa beneficiária da actividade ou em local por esta controlado, respeitando um horário previamente definido;
- b) O prestador de trabalho seja retribuído em função do tempo despendido na execução da actividade ou se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da actividade;
- c) Os instrumentos de trabalho sejam essencialmente fornecidos pelo beneficiário da actividade ou por alguém por ele indicado.

Artigo 5.º

Contratos equiparados

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

CAPÍTULO II

Secção I

Prestação do trabalho

Artigo 6.º

Princípio geral

As condições de prestação do trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Secção II

Local de trabalho

Artigo 7.º

Conceito

1. O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo das excepções previstas neste Código.
2. O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SUBSECÇÃO I

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 8.º

Conceito de tempo de trabalho

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

Artigo 9.º
Interrupções e intervalos

Consideram-se compreendidas no tempo de trabalho:

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

Artigo 10.º
Período de descanso

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

Artigo 11.º
Período normal de trabalho

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

Artigo 12.º
Horário de trabalho

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

SUBSECÇÃO II
Da duração do trabalho

SUBSECÇÃO III
Conceitos e princípios gerais

Artigo 13.º
Tempo de trabalho

1. O período normal de trabalho é fixado por acordo das partes, convenção colectiva de trabalho ou regulamento interno da empresa dentro dos limites máximos permitidos por lei.
2. São atendíveis na fixação do período normal de trabalho os usos e costumes locais, desde que não contrários a normas imperativas da lei ou de convenções colectivas de trabalho.

Artigo 14.º
Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
2. Pode ser autorizada, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ou estabelecida pela convenção colectiva, a dispensa ou redução para trinta minutos do intervalo de descanso, quando tal se mostre mais favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares do trabalho de certas actividades.
3. Nos casos referidos no número anterior, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a sete horas.

Artigo 15.º**Horário de trabalho**

1. Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
2. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
3. Os trabalhadores devem ocupar-se os seus postos de trabalho no momento do início do período normal de trabalho e só devem considerar terminado o trabalho no momento fixado para o seu termo.

Artigo 16.º**Critérios especiais de organização dos horários de trabalho**

1. Na organização dos horários de trabalho, o empregador deve facilitar os trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.
2. O empregador deverá adoptar para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida os horários de trabalho que se mostrarem mais adequados às limitações que a redução da capacidade implique.
3. A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos termos seguintes:
 - a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
 - b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho;
 - c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos representantes legais dos trabalhadores e devem ser afixadas na empresa com, pelo menos, uma semana de antecedência, e comunicadas à Inspeção do Trabalho;
 - d) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
 - e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta este facto.

Artigo 17.º**Isenção de horário de trabalho**

1. Quando a natureza das funções atribuídas ao trabalhador o impuser, pode o empregador ser dispensado de observar, relativamente a ele, um horário de trabalho e o limite máximo do período normal de trabalho diário mediante despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, ao eventual descanso complementar e aos feriados obrigatórios.
3. A retribuição especial será acordada entre as partes, não podendo, porém, ser inferior a 20% da remuneração da base mensal.

Artigo 18.º**Período de funcionamento**

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

SUBSECÇÃO IV**Capacidade****Artigo 19.º****Capacidade das partes**

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

SECÇÃO III**Direitos de personalidade****Artigo 20.º****Liberdade de expressão e de opinião**

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

Artigo 21.º

Reserva da intimidade da vida privada

1. O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
2. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 22.º

Protecção de dados pessoais

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

Artigo 23.º

Integridade física e moral

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

Artigo 24.º

Testes e exames médicos

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

Artigo 25.º

Meios de vigilância a distância

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

Artigo 26.º**Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

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

SUBSECÇÃO I**Igualdade e não discriminação****Artigo 27.º****Conceito de discriminação**

Entende-se por discriminação qualquer das formas de tratamento diferenciado que ponha em causa o espírito das Convenções 100 e 111 da OIT.

Artigo 28.º**Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

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

Artigo 29.º**Proibição de discriminação**

1. Fica expressamente proibido ao empregador praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. Ao trabalhador ou organizações de trabalhadores que se considere discriminado cabe alegar a discriminação que deve ser fundamentada, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados no n.º 1.

Artigo 30.º**Assédio**

1. Constitui, em especial, assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.
2. Entende-se por assédio todo o comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 1 do artigo anterior, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. O assédio a candidato a emprego e a trabalhador constitui uma das formas de discriminação.

Artigo 31.º**Medidas de acção positiva**

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

Artigo 32.º**Obrigações de indemnização**

Sem prejuízo do disposto nesta subsecção, a prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Artigo 33.º**Acesso ao emprego, actividade profissional e formação**

1. Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respectivo sexo a qualquer tipo de actividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa actividade constitui uma discriminação em função do sexo.
2. Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Artigo 34.º**Condições de trabalho**

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

Artigo 35.º**Carreira profissional**

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

Artigo 36.º**Protecção do património genético**

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

SECÇÃO IV**Formação do contrato****Artigo 37.º****Culpa na formação do contrato**

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

Artigo 38.º**Promessa de contrato de trabalho**

1. A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documento no qual se exprima, em termos inequívocos, a vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o contrato definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.
2. O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

Artigo 39.º**Contrato de trabalho de adesão**

1. A vontade contratual pode manifestar-se, por parte do empregador, através dos regulamentos internos de empresa e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos ditos regulamentos.
2. Presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se for posterior.

Artigo 40.º**Cláusulas contratuais gerais**

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

Artigo 41.º**Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia**

1. Os contratos de trabalho estão sujeitos, em especial, segundo a hierarquia aqui estabelecida, às normas constitucionais, às convenções internacionais ratificadas pela República Democrática de São Tomé e Príncipe, às normas legais de regulamentação de trabalho, às convenções colectivas de trabalho e os despachos emitidos pela autoridade responsável pela administração do trabalho, dentro da competência que por lei lhe for atribuída.
2. Desde que não contrariem as normas indicadas no número anterior e não sejam contrários aos princípios de boa-fé, serão atendíveis os usos das profissões e das empresas.

Artigo 42.º**Prevalência na aplicação das normas**

As fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas, sem oposição daquelas, estabelecerem tratamento mais favorável para o trabalhador.

SECÇÃO V**Objecto do contrato****Artigo 43.º****Objecto do contrato de trabalho**

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

Artigo 44.º**Autonomia técnica**

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

Artigo 45.º**Carteira profissional**

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

SECÇÃO VI**Invalidez do contrato de trabalho****Artigo 46.º****Invalidez parcial do contrato**

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

Artigo 47.º**Efeitos da invalidade do contrato**

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

Artigo 48.º

Invalidez e cessação do contrato

1. Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.
2. Se, porém, for declarado nulo ou anulado o contrato celebrado a termo e já extinto, a indemnização a que haja lugar tem por limite o valor estabelecido nos artigos 322.º para o despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.
3. À invocação da invalidade pela parte de má-fé, estando a outra de boa-fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista nos n.ºs 2 a 6 do artigo 316.º ou no artigo 322.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme os casos.
4. A má-fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 49.º

Contrato com objecto ou fim contrário à lei, à ordem pública ou aos bons costumes

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

Artigo 50.º

Convalidação do contrato

1. Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.
2. O disposto no número anterior não se aplica aos contratos a que se refere o artigo anterior, em relação aos quais a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessar a causa da invalidade.

SUBSECÇÃO I **Informação**

Artigo 51.º

Dever de informação

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

Artigo 52.º

Objecto do dever de informação

1. O empregador deve prestar ao trabalhador, essencialmente as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:
 - a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
 - b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
 - c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
 - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
 - f) A duração das férias.
 - g) Os prazos de aviso prévio a observarem pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato;
 - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
 - j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2. O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.
3. A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou regulamento interno de empresa.

Artigo 53.º

Meio de informação

1. A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.
2. Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 do artigo anterior.
3. O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.
4. Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador no início da execução do contrato.
5. A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 30 dias.

Artigo 54.º

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1. Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei são-tomense exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito em língua portuguesa e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
 - a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
 - b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;
 - c) Condições de eventual repatriamento;
 - d) Acesso a cuidados de saúde.
2. As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.
3. Uma parte do salário mensal não inferior a um terço deverá obrigatoriamente ser depositada, à sua ordem, no país de origem do trabalhador.
4. Uma cópia do contrato deverá ser enviada à Inspeção Geral do Trabalho até 15 dias antes da partida do trabalhador.

Artigo 55.º

Informação sobre alterações

1. Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 do artigo 52.º e no n.º 1 do artigo anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.
2. O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.
3. O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SUBSECÇÃO II

Forma de contrato

Artigo 56.º

Regra geral

Todo o contrato de trabalho deve obrigatoriamente ser reduzido à forma escrita ficando uma cópia com a entidade patronal, uma com o trabalhador e o empregador obrigado a enviar uma cópia do mesmo ao Ministério do Trabalho nos primeiros 15 dias após o início da prestação da actividade pelo trabalhador.

Artigo 57.º

Excepções

1. Salvo nos casos em que a lei disponha de outro modo, o contrato de trabalho pode celebrar-se oralmente e provar-se por qualquer meio admitido em direito.

2. Qualquer das partes pode sempre exigir a redução do contrato a escrito, devendo, nesse caso ser feito em triplicado e conter as seguintes menções:
 - a) Identificação do empregador e do trabalhador, com identificação da categoria profissional deste;
 - b) Local de prestação de trabalho;
 - c) Montante da remuneração de base e o de quaisquer outras prestações regulares e periódicas que acresçam àquela;
 - d) Duração diária e semanal do trabalho;
 - e) Duração das férias anuais;
 - f) Prestação em espécie que tenha sido acordada e o valor que lhes é afixado, bem como as normas ajustadas na atribuição de alojamento ao trabalhador e as obrigações, por este, assumidas para a sua devolução em caso de cessação de contrato de trabalho;
 - g) Quaisquer outras condições específicas acordadas entre as partes;
 - h) Lugar e data da celebração do contrato.
3. Os contratos escritos são assinados pelo empregador ou seu representante devidamente credenciado, e pelo trabalhador.
4. Não sendo possível a assinatura, o consentimento de qualquer das partes será prestado, junto da autoridade competente ou perante duas testemunhas, pela aposição de impressão digital.
5. A falta de contrato escrito é sempre imputável ao empregador, cabendo-lhe o ónus da prova de que o trabalhador nunca trabalhou para si.

Artigo 58.º
Forma escrita

1. Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:
 - a) Contrato de promessa de trabalho;
 - b) Contrato de trabalho a termo;
 - c) Contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
 - d) Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;
 - e) Contrato de trabalho em comissão de serviço;
 - f) Contrato de cedência ocasional de trabalhadores.
2. Em todos os contratos em que é exigida forma escrita deve constar a identificação e a assinatura das partes.

SUBSECÇÃO III
Condição e termo

Artigo 59.º
Condição e termo suspensivos

1. Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais.
2. É proibido apor ao contrato de trabalho condição resolutive.

Artigo 60.º
Termo resolutive

Ao contrato de trabalho sujeito a termo resolutive são aplicáveis o previsto nos artigos seguintes, que podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 61.º
Condições da celebração do contrato a termo resolutive

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

- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
 - f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
 - g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.
3. Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo no caso seguinte:
- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento.

Artigo 62.º
Justificação do termo

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

Artigo 63.º
Formalidades

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

Artigo 64.º
Contratos sucessivos

1. A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.
2. O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
 - a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
 - b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
 - c) Actividades sazonais.
3. Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Artigo 65.º
Informações

1. O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2. O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.
3. O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
4. O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa.

Artigo 66.º

Obrigações sociais

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

Artigo 67.º

Obrigações de comunicação de postos de trabalho

1. Todo o empregador que tenha vagas para serem preenchidas, independentemente do sector de actividades, fica obrigado a comunicar mensalmente ao Ministério do Trabalho a existência das mesmas.
2. O não cumprimento do disposto no número anterior faz incorrer o empregador em sanções previstas nos termos deste Código.

Artigo 68.º

Preferência na admissão

1. Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.
2. A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.
3. Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Artigo 69.º

Igualdade de tratamento

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

Artigo 70.º

Formação profissional

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

Artigo 71.º

Comparticipação do Estado

O Estado compensará em parte, com subsídios, benefícios de ordem fiscal ou outros em condições a estabelecer, as despesas que os empregadores fizerem com a formação ou aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores em busca do primeiro emprego.

Artigo 72.º

Regras especiais relativas ao contrato a termo

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

SUBSECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo certo

Artigo 73.º

Duração do contrato

1. O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. Decorrido o período de dois anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.
3. A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos seguintes casos:
 - a) Quando haja lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
 - b) Quando o empregador proceda à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial destinada a promover a política de emprego.

Artigo 74.º

Renovação por acordo das partes

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

Artigo 75.º

Cessação antecipada do contrato de trabalho a termo certo

1. Se o empregador fizer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo certo antes de decorrido o termo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o montante das retribuições que lhe seriam devidas até esse termo e tratando-se do contrato a termo de duração inferior à um ano, que nunca poderá ser inferior a seis meses de salário.
2. O trabalhador pode fazer cessar sem justa causa o contrato de trabalho a termo certo mediante o aviso prévio de 15 dias se a duração do contrato for até seis meses ou de 30 dias se a sua duração for de um ou superior a um ano ou de 60 dias se for até três anos.
3. Aplica-se ao não cumprimento do prazo de aviso prévio as disposições deste Código relativas à inobservância do período de comunicação em falta.

Artigo 76.º

Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o n.º 1 do artigo 73.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 77.º

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1. O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 61.º
2. Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3. Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

SUBSECÇÃO V

Contrato de trabalho a termo incerto

Artigo 78.º

Admissibilidade

Só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), b), c), e), f), g) e h) do n.º 2 do artigo 61.º.

Artigo 79.º

Duração

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

Artigo 80.º

Contrato sem termo por imposição legal

1. Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.
2. Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 81.º

Caducidade do contrato a termo incerto

1. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a um ano ou até dois anos ou período superior.
2. Tratando-se de situações previstas nas alíneas e) e h) do n.º 2 do artigo 61.º, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou da obra para que foram contratados.
3. A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4. A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior, mas que nunca poderá ser inferior a seis meses de salário base.

SECÇÃO VII

Contratação colectiva

Artigo 82.º

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem ser negociais ou não negociais.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais são a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.
3. As convenções colectivas podem ser:

- a) Contratos colectivos – as convenções celebradas entre associações sindicais e associações de empregadores;
 - b) Acordos colectivos – as convenções celebradas por associações sindicais e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
 - c) Acordos de empresa – as convenções subscritas por associações sindicais e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.
4. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão, o regulamento de condições mínimas e a decisão de arbitragem obrigatória.

Artigo 83.º
Subsidiariedade

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

Artigo 84.º
Princípio do tratamento mais favorável

1. As normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
2. A permissão de afastamento a que se refere o n.º 1, não terá aplicação no tocante às normas deste Código se se tratar de regulamento de condições mínimas.
3. As normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário.

Artigo 85.º
Aplicação de disposições

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

Artigo 86.º
Lei aplicável ao contrato de trabalho

1. O contrato de trabalho rege-se pelas disposições previstas neste Código.
2. Nos casos omissos, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual o cidadão apresente uma conexão mais estreita.
3. Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se à lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutra Estado, salvo se neste, o tratamento lhe for mais favorável.

SECÇÃO VIII
Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 87.º
Pacto de não concorrência

1. São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.
2. É lícita porém a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de seis meses subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;
 - b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao trabalhador;
 - c) Atribuir ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador tiver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.
3. Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até o equivalente à retribuição base devida no momento de cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4. São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.
5. Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até dezoito meses.

Artigo 88.º

Pacto de permanência

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

Artigo 89.º

Limitação de liberdade de trabalho

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

SECÇÃO IX

Período experimental

Artigo 90.º

Noção

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

Artigo 91.º

Denúncia

1. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de comunicar ao trabalhador mediante um aviso prévio de 15 dias.

Artigo 92.º

Contagem do período experimental

1. O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.
2. Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Artigo 93.º

Período experimental nos contratos por tempo indeterminado

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

- a) 30 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de grande complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham de especial qualificação técnica.

Artigo 94.º

Período experimental nos contratos a termo

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

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

Artigo 95.º

Contratos em comissão de serviço

1. Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
2. O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Artigo 96.º

Redução e exclusão

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

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias das partes e Disciplina no Trabalho

SECÇÃO I

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 97.º

Princípio de boa-fé

1. O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.
3. Se uma das partes faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres torna-se responsável pelo prejuízo causado à contraparte.

Artigo 98.º

Competência do empregador

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete ao empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
2. Compete, em especial, ao empregador:
 - a) Organizar o trabalho em função das necessidades da laboração da empresa e das aptidões e conhecimentos dos trabalhadores;
 - b) Estabelecer e alterar o horário de trabalho, dentro dos limites legais;
 - c) Assegurar o cumprimento da disciplina no trabalho;
 - d) Definir e atribuir as funções a exercer pelos trabalhadores, de acordo com as suas categorias profissionais;
 - e) Decidir das promoções a que haja lugar no quadro da empresa, de acordo com critérios objectivos de avaliação dos trabalhadores;
 - f) Elaborar e fazer executar planos de formação profissional;
 - g) Tomar todas as medidas necessárias para que o trabalho seja prestado em boas condições de higiene e segurança;
- h) Criar, na medida da capacidade económico-financeira da empresa, as condições sociais adequadas à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.
3. As faculdades de direcção técnica e económica do empregador deverão ser exercidas tendo em vista os objectivos da empresa e as exigências da produção, mas sem prejuízo da preservação da dignidade do trabalhador e do respeito dos seus direitos.

Artigo 99.º

Deveres do empregador

1. O empregador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e normas que o regem.
2. O empregador deve, em especial:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

- b) Não adoptar procedimentos discriminatórios no tratamento dos trabalhadores, nomeadamente por razões fundadas nas concepções políticas ou ideológicas, ou na filiação sindical do trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e a adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Facilitar o exercício de funções de representação sindical, aos que forem eleitos para tais cargos e aceitar como interlocutores legítimos da direcção da empresa os que legalmente exercem aquelas funções de representação;
- h) 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 e doenças profissionais;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Artigo 100.º

Regulamento interno da empresa

1. O empregador deve, elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
2. Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou a sua representação sindical, quando exista.
3. O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
4. O Regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito, devendo a entidade patronal enviá-lo àquele organismo num prazo máximo de 15 dias após a sua publicação.
5. A Inspeção-Geral do Trabalho deve proceder ao registo, num prazo nunca superior a 30 dias.
6. A elaboração do regulamento interno de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

Artigo 101.º

Deveres do trabalhador

1. O trabalhador deve observar todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.
2. O trabalhador deve:
 - a) Cumprir com zelo e dedicação as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - b) Respeitar e tratar com lealdade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Exercer com zelo e diligência as funções que lhe estão atribuídas, providenciando, nomeadamente, por não causar ou deixar causar prejuízos aos bens ou à produção da empresa;
 - e) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
 - f) Guardar sigilo profissional sobre as questões essenciais da vida da empresa, nomeadamente os métodos de produção, a organização da empresa, os negócios e a actividade desta;
 - g) Velar pela conservação normal e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe estejam atribuídas e proteger os bens da empresa existentes no seu local de trabalho e os resultados da produção, contra actos de danificação ou de destruição dos mesmos;
 - h) Não utilizar para fins pessoais, ou alheios ao serviço, os locais, equipamentos, bens e meios de trabalho da empresa.

3. O dever de obediência, a que se refere a alínea a) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Artigo 102.º **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou, por qualquer forma, prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Punir o trabalhador ou despedi-lo sem precedência de processo disciplinar;
- c) Diminuir a retribuição, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 223.º;
- d) Encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto no artigo 103.º;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 1 do artigo 105.º;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoas por ela indicada;
- g) Compensar a retribuição devida ao trabalhador com débito deste à entidade empregadora ou proceder a descontos na retribuição não expressamente autorizada por lei ou decisão da autoridade competente;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Artigo 103.º **Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato**

1. Quando o regular funcionamento da empresa o imponha, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendido no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
2. Quando aos serviços desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento excepto quando se trate de substituição de companheiro de trabalho, ausente por motivo de faltas, férias, licença ou impedimento não superiores a trinta dias.
3. No trabalho agrícola presume-se que o trabalhador exerce funções diversificadas, não se aplicando por isso, salvo estipulação em contrário, o disposto nos números anteriores.

Artigo 104.º **Mudança de categoria**

1. O empregador e o trabalhador podem acordar em qualquer momento, na atribuição a este de uma categoria diferente sem diminuição de retribuição.
2. O empregador apenas pode atribuir categoria profissional de nível inferior à que o trabalhador exerce nos seguintes casos:
 - a) Quando seja alterado o posto de trabalho ou, por motivo de reorganização da empresa, sejam alteradas significativamente as condições técnicas de exercício da função, aceitando o trabalhador continuar na empresa ou em outra categoria profissional que lhe seja proposta;
 - b) Quando venha a verificar-se, por acidente, doença ou outra causa, a manifesta inaptidão do trabalhador para as funções ajustadas e este aceite continuar na empresa com outra categoria profissional que lhe seja proposta.
3. A alteração definitiva da categoria, determinada pelas situações a que se reporta o número anterior, só é eficaz depois de obtida a autorização da Inspecção-Geral do Trabalho que se deverá pronunciar nos trinta dias subsequentes sobre a aceitação ou recusa da mudança de categoria a que se refere este artigo.
4. A falta de resposta no prazo a que se refere o número anterior é entendida como concessão tácita de autorização ao empregador.

Artigo 105.º **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1. O empregador não pode, sem o acordo do trabalhador, mudar o seu local de trabalho para outra localidade excepto se ocorrer transferência total ou parcial da empresa onde aquele preste serviço.
2. A mudança do local de trabalho implica o pagamento ao trabalhador das despesas de transporte e outras directamente impostas pela transferência.

3. No caso previsto na parte final do n.º 1, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista para os casos de despedimento sem justa causa.
4. O empregador deve custear as despesas, do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Artigo 106.º

Transferência temporária do trabalhador para outro local de trabalho

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
3. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.
4. O empregador deve custear as despesas, do trabalhador, impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.
5. A mudança de local de trabalho implica o pagamento ao trabalhador das despesas de transporte e de outras directamente impostas pela transferência;
6. O disposto neste artigo não se aplica às situações de trabalhador agrícola que necessariamente tenha de ser executado em locais diversos.

Artigo 107.º

Procedimento para a transferência

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 105.º, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos no artigo 106.º.

CAPÍTULO IV

Disciplina no Trabalho

Artigo 108.º

Poder disciplinar

1. O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos que dele tenham delegação para o efeito.

Artigo 109.º

Sanções disciplinares

1. O empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Admoestação oral;
 - b) Admoestação registada;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - e) Baixa temporária de categoria;
 - f) Despedimento.
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de que uma pela mesma infracção.
3. A aplicação de qualquer sanção disciplinar não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

Artigo 110.º

Prescrição da infracção disciplinar

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
2. Sem prejuízo da prescrição por efeito da cessação do contrato de trabalho, a infracção disciplinar que constitua simultaneamente ilícito criminal, prescreve no mesmo prazo que o procedimento criminal, quando este for superior.

Artigo 111.º

Limites às sanções

1. A multa aplicada a um trabalhador, não poderá exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um terço da retribuição e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.
2. A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
3. A baixa temporária de categoria e da correspondente retribuição não poderá exceder, por cada infracção sessenta dias e, em cada ano civil, o total de cento e vinte dias.

Artigo 112.º

Agravamento das sanções disciplinares

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

Artigo 113.º

Destino das multas

O produto das multas aplicadas ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 109.º reverterá integralmente para a segurança social, ficando o empregador responsável pela sua entrega.

Artigo 114.º

Sanções abusivas

1. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto do trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 101.º;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação dos trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.
2. Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Artigo 115.º

Consequências da aplicação de sanção abusiva

1. O empregador que aplicar sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes nos números seguintes.
2. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto no artigo 316.º.
3. Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
4. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na c) do n.º 1 do artigo anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:
 - a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
 - b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição correspondente a um ano de serviço.

CAPÍTULO V

Transmissão da Empresa ou Estabelecimento

SECÇÃO I

Da transmissão

Artigo 116.º

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2. Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
4. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.
5. Não ocorrerá a transmissão da posição contratual referida nos números anteriores quando haja acordo entre o primitivo e o novo empregador no sentido de os trabalhadores continuarem, com a mesma ou superior categoria, ao serviço daquele e noutra empresa.

Artigo 117.º

Casos especiais

1. O disposto no artigo anterior não é aplicável quanto aos trabalhadores que o transmitente, até ao momento da transmissão, tiver transferido para outro estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, continuando aqueles ao seu serviço, sem prejuízo do disposto no artigo 106.º.
2. O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade do adquirente do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
3. Tendo cumprido o dever de informação previsto no artigo seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de seis meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

Artigo 118.º

Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

1. O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, e das medidas projectadas em relação a estes, com pelo menos 60 dias de antecedência.
2. O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.
3. A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito e, sendo o caso, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.
4. Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões sindicais e os delegados sindicais das respectivas empresas.

Artigo 119.º

Representação dos trabalhadores após a transmissão

1. Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida mantiver a sua autonomia, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores não serão afectados pela transmissão.
2. Se a empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica transmitida for incorporada na empresa do adquirente e nesta não existir comissão de trabalhadores, a comissão ou subcomissão de trabalhadores que naqueles exista, continua em funções por um período de dois meses, a contar da transmissão ou até que nova comissão entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.
3. Na situação prevista no número anterior, a subcomissão exerce os direitos próprios das comissões de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido.
4. Os membros da comissão ou subcomissão de trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.ºs 2 a 4 do artigo 338.º e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

SUBSECÇÃO I

Cedência ocasional

Artigo 120.º

Conceito

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

Artigo 121.º **Princípio geral**

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

Artigo 122.º **Condições**

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

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido, nos termos do n.º 2 do artigo seguinte;
- d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável de por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.

Artigo 123.º **Acordo**

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

Artigo 124.º **Enquadramento do trabalhador cedido ocasionalmente**

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

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

Artigo 125.º **Regime da prestação de trabalho**

1. Durante a execução do contrato de cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.
2. A entidade cessionária deve informar o empregador cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde do trabalhador inerentes ao posto de trabalho a que é afecto.
3. Não é permitida a utilização de trabalhador cedido em postos de trabalho particularmente perigosos para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.
4. A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.
5. Os trabalhadores cedidos ocasionalmente não são considerados para efeito do balanço social, sendo incluídos no número de trabalhadores da empresa cedente, de acordo com as adaptações a definir em legislação especial.
6. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

Artigo 126.º **Retribuição e férias**

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

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

Artigo 127.º

Consequência do recurso ilícito à cedência ocasional

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

Artigo 128.º

Redução da actividade e suspensão do contrato

1. A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária respectivamente parcial ou total da prestação do trabalho pelo facto respeitante ao trabalhador, ou o facto respeitante ao empregador e no acordo das partes.
2. Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho nomeadamente:
 - a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho em situação de crise empresarial;
 - b) A celebração entre o trabalhador e o empregador, dum acordo de pré-reforma.
3. Determina ainda redução do período normal de trabalho a situação de reforma parcial nos termos da legislação especial.

Artigo 129.º

Efeitos da redução e da suspensão

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

SUBSECÇÃO II

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Artigo 130.º

Factos determinantes

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

Artigo 131.º

Regresso do trabalhador

1. No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
2. O prazo previsto no n.º 1, não se aplica aos militares da Região Autónoma do Príncipe destacados para o serviço obrigatório em São Tomé, sendo alargado para 15 dias, devido as dificuldades de ligação inter-ilhas e a disponibilidade dos transportes, em colocar no lugar do seu domicílio habitual, de que sofre o próprio Governo Central.

SECÇÃO III

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

SUBSECÇÃO I

Situação de crise empresarial

ARTIGO 132.º

Redução ou suspensão

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

Artigo 133.º

Comunicações

1. O empregador deve comunicar por escrito à comissão de trabalhadores ou na sua falta à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, fazendo acompanhar a comunicação dos seguintes elementos:
 - a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
 - b) Quadro de pessoal discriminado por secções;
 - c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a abranger;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a abranger pelas medidas de redução e suspensão bem como as categorias profissionais abrangidas;
 - e) Indicação do prazo de aplicação das medidas;
 - f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão do trabalho, sendo caso disso.
2. Na falta das entidades referidas no n.º 1 o empregador deve comunicar por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes designar, de entre eles no prazo de cinco dias contados da data de recepção daquela comunicação, uma comissão representativa com máximo de três ou cinco elementos, consoante as medidas abranjam até vinte ou mais trabalhadores.
3. No caso previsto no número anterior, o empregador deve enviar à comissão designada os documentos referidos no n.º 1.

Artigo 134.º

Procedimento de informação e negociação

1. Nos cinco dias contados da data da comunicação prevista no n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, tem lugar uma fase de informação e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção do acordo sobre a dimensão e a duração das medidas a adoptar.
2. Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria acordada e bem assim as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
3. Celebrado o acordo ou na falta deste decorridos dez dias sobre a data da comunicação referida no nos n.ºs 1 e 3 do artigo anterior, o empregador deve comunicar por escrito a cada trabalhador a medida que decidiu aplicar com menção expressa do motivo e da data do início e termo da sua aplicação.
4. Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, o empregador deve remeter à estrutura representativa dos trabalhadores e aos serviços de conciliação do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 2 deste artigo, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada com data do início e termo da aplicação.
5. Na falta da acta a que se refere o n.º 2 do presente artigo, o empregador, para os efeitos referidos no número anterior, deve enviar documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições de finais das partes.

Artigo 135.º

Outros deveres de informação e consulta

1. O empregador deve consultar aos trabalhadores abrangidos sobre a elaboração do plano de formação referido na alínea f), do n.º 1 do artigo 133.º.

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

Artigo 136.º

Duração

1. A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos deve ter uma duração previamente definida, não podendo, porém, ser superior a seis meses.
2. Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração máxima de um ano.
3. Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até ao máximo de seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro de cinco dias seguintes, ou quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.
4. A data do início da aplicação da redução ou suspensão não pode verificar-se antes de decorridos 10 dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, salvo se se verificar impedimento imediato à prestação normal de trabalho que seja conhecido pelo trabalhador, caso em que o início da medida poderá ser imediato.
5. Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos todos os direitos e deveres decorrentes do contrato de trabalho.

Artigo 137.º

Fiscalização

1. Durante a redução ou suspensão, os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer dos interessados, deve pôr termo à aplicação do regime, relativamente a todos ou alguns dos trabalhadores, nos seguintes casos:
 - a) Não verificação dos motivos invocados, quando não tenha havido o acordo mencionado no n.º 2 do artigo 123.º;
 - b) Falta de comunicações ou recusa de participação no processo negocial por parte do empregador;
 - c) Falta de pagamento pontual da contribuição retributiva devida aos trabalhadores;
 - d) Admissão de novos trabalhadores em regime para funções susceptíveis de serem desempenhadas por trabalhadores em regime de redução ou suspensão da prestação do trabalho.
2. A decisão que ponha termo à aplicação das medidas deve indicar os trabalhadores a que se aplica:
 - a) São restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho a partir do momento em que o empregador seja notificado da decisão que põe termo à aplicação do regime de redução ou suspensão.

Artigo 138.º

Direitos do trabalhador

1. Durante o período de redução ou de suspensão, constituem direitos do trabalhador:
 - a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no n.º 2;
 - b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de segurança social, calculadas na base da sua retribuição normal, sem prejuízo do disposto no n.º 3;
 - c) Exercer actividade remunerada fora da empresa.
2. Sempre que a retribuição mensal auferida pelo trabalhador em regime de prestação normal de trabalho seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, o trabalhador mantém o direito à esta.
3. Em caso de doença, o trabalhador cujo contrato esteja suspenso mantém o direito à compensação retributiva, nos termos do n.º 1, não lhe sendo atribuível o respectivo subsídio pecuniário da segurança social e cessando o que, porventura, lhe esteja a ser concedido.
4. Considera-se retribuição normal a que é constituída pela retribuição base, pelas diuturnidades e por todas as prestações regulares e periódicas inerentes à prestação do trabalho.

Artigo 139.º

Deveres do empregador

1. Durante o período de redução ou suspensão o empregador fica obrigado a:
 - a) Pagar pontualmente a compensação retributiva;

- b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social referentes à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador;
 - c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
 - d) Não aumentar as remunerações dos membros dos corpos sociais, enquanto se verificar a comparticipação financeira da segurança social na compensação financeira na compensação retributiva concedida aos trabalhadores;
 - e) Pagar ao trabalhador o subsídio de Natal, de valor igual ao salário por si auferido mensalmente.
2. A compensação retributiva, por si só ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 140.º

Comparticipação na compensação retributiva

1. A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30% do seu montante pelo empregador e em 70% pela segurança social.
2. Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentem cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, de manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade em conformidade com um plano de formação aprovado pelo serviço público competente do ministério tutelar do trabalho, a compensação retributiva é suportada por este serviço e até ao máximo de 25%, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.
3. O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação.
4. O organismo competente da segurança social ou o serviço público competente na área da formação profissional consoante os casos, deve entregar a parte que lhes compete ao empregador, de modo que este possa pagar pontualmente a compensação retributiva.

Artigo 141.º

Deveres do trabalhador

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

Artigo 142.º

Férias

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

Artigo 143.º

Subsídio de férias

O trabalhador tem direito ao subsídio de férias equivalente ao salário mensal por si recebido devendo ser ambos pagos no momento do recebimento da sua remuneração habitual e, em que o trabalhador entre no gozo efectivo das suas férias.

Artigo 144.º

Representantes sindicais e membros das comissões dos trabalhadores

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

Artigo 145.º**Declaração da empresa em situação económica difícil**

1. O regime da redução ou suspensão previsto nesta secção aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência da declaração da empresa em situação económica difícil, ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.
2. A declaração a que se refere o número anterior deverá ser emitida pelos tribunais, mediante parecer dos serviços competentes do ministério tutelar da área laboral.

CAPÍTULO VI**Tempo de Trabalho****SECÇÃO I****Limites à duração de trabalho****Artigo 146.º****Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta e cinco horas por semana.
2. Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.
3. O período normal de trabalho semanal pode ser repartido de acordo com uma das seguintes modalidades:
 - a) Trabalho durante seis dias úteis, com um dia de descanso semanal ao domingo;
 - b) Trabalho durante cinco dias e meio úteis, com descanso complementar de meio-dia e descanso semanal ao domingo;
 - c) Trabalho durante cinco dias úteis, com um dia de descanso complementar a descanso semanal ao domingo.
4. Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia não pode exceder nove horas, observando-se sempre o limite semanal fixado no n.º 1.
5. A autoridade responsável pela administração do trabalho pode estabelecer, por despacho, se as circunstâncias económicas e sociais ou os costumes das populações o aconselharem, as modalidades a seguir pelos empregadores na repartição no período normal de trabalho semanal.
6. O trabalho no campo pode ser efectuado num só período de dia, com a duração máxima ininterrupta de sete horas, e o limite semanal de quarenta e duas horas.

Artigo 147.º**Excepções aos limites máximos**

1. Os limites do período normal de trabalho podem ser alargados, por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho, ouvido os demais organismos estatais interessados bem como as organizações sindicais competentes e os representantes dos empregados, ou por convenção colectiva de trabalho:
 - a) Em relação a pessoas cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
 - b) Em relação a actividades estritamente ligadas à prestação de serviços essenciais às comunidades.
2. É sempre obrigatória a observância de um repouso de 10 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho praticados ao abrigo do disposto no número anterior.
3. Nas actividades abrangidas pelas alíneas a) e b) do n.º 1, o período normal de trabalho será fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta e cinco horas por semana ao fim do número e semanas estabelecidas por despachos de autoridade responsável pela administração do trabalho de que resulte o alargamento.

Artigo 148.º**Redução dos limites máximos**

1. Sempre que o aumento da produtividade das actividades o consinta e não haja inconvenientes de ordem económica ou social, podem ser reduzidos os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos no presente diploma.
2. Na redução dos limites máximos previstos no artigo 146.º, deve priorizar-se às actividades e às profissões que provoquem acentuado desgaste físico ou psíquico para os trabalhadores.

3. A redução será determinada por despachos da autoridade responsável pela administração do trabalho ou por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.
4. Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.

SUBSECÇÃO I

Trabalho extraordinário

Artigo 149.º

Noção

1. Considera-se trabalho extraordinário o trabalho efectuado no período fora do horário do trabalho.
2. Não se considera trabalho extraordinário:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividades de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando essas suspensões e a sua compensação haja sido acordadas entre empregador e trabalhadores;
 - c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 150.º

Condições

O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando os empregadores tenham que fazer face a eventuais acréscimos de trabalho que não justifiquem a contratação de trabalhadores a termo ou por tempo indeterminado;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensáveis para prevenir ou reparar prejuízos graves das empresas.

Artigo 151.º

Obrigatoriedade

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho extraordinário, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem e obtenham a sua dispensa.
2. Os trabalhadores que sejam deficientes, bem como as mulheres e menores nas condições estabelecidas nas normas legais próprias, não são obrigados a prestar trabalho extraordinário.

Artigo 152.º

Número máximo de horas de trabalho extraordinário

1. O número máximo de horas de trabalho extraordinário que cada trabalhador poderá prestar, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 150.º, é de 10% do total de horas que podem ser normalmente trabalhadas por semana e por ano.
2. Os limites do número máximo de horas de trabalho extraordinário a prestar por cada trabalhador, ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 150.º, são os impostos pelo estritamente indispensável à normalização das situações referidas naquela disposição.
3. O limite máximo a que refere o n.º 1 pode ser aumentado até 15% por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. O limite do trabalho extraordinário prestado para o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objecto de regulamentação especial.

Artigo 153.º

Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho extraordinário em dia útil, em dia de descanso semana complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho extraordinário realizado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias subsequentes.
3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.
4. Na falta de acordo o dia do descanso obrigatório é fixado pelo empregador.
5. O descanso compensatório do trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 154.º**Registo**

1. O empregador deve possuir um registo de trabalho extraordinário onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.
2. No primeiro mês de cada trimestre deve o empregador enviar ao organismo responsável pela administração do trabalho a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalhos extraordinários durante o trimestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo do artigo 150.º.

Artigo 155.º**Remuneração**

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 25% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 50% da retribuição normal nas horas ou fracções de horas subsequentes.
- c) 75% se se tratar de trabalho prestado em dia feriado ou ao domingo.

SUBSECÇÃO II**Trabalho por turnos****Artigo 156.º****Noção**

Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 157.º**Organização de turnos**

1. Podem os empregadores organizar turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
2. Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
4. Os trabalhadores só podem ser mudados de turnos após o dia de descanso semanal.
5. Os turnos de regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Artigo 158.º**Formalidades da organização de turnos**

1. Os horários de trabalho em turnos estão sujeitos à aprovação do organismo responsável pela administração do trabalho.
2. Nas empresas onde haja trabalho por turnos deverá haver registos separado dos trabalhadores incluindo em cada turno.

Artigo 159.º**Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde**

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

Artigo 160.º**Registo de trabalhadores em regime de turnos**

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

SUBSECÇÃO III

Trabalho nocturno

Artigo 161.º

Conceitos

1. Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado num período com a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.
2. As convenções colectivas de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.
3. Na ausência de fixação por convenção colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as dezoito horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Artigo 162.º

Trabalhador nocturno

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

Artigo 163.º

Duração

1. O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior ao número de horas diárias, em média semanal, salva disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2. Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
3. O trabalhador nocturno cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.
4. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
5. O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:
 - a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente eminente;
 - b) As Actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade de serviço ou da produção, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.
6. Para o efeito do disposto na alínea b) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:
 - a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou em estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
 - c) Portos e aeroportos;
 - d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
 - e) Produção, transporte, distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
 - f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g) Investigação e desenvolvimento;
 - h) Agricultura.
7. O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade de turismo.

Artigo 164.º

Protecção do trabalhador nocturno

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

3. Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 154.º.

Artigo 165.º

Registo de trabalhadores em regime de turnos

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

Artigo 166.º

Remuneração do trabalho nocturno

1. A remuneração do trabalho nocturno será superior em 100% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho habitualmente exercido no período que o artigo anterior considera nocturno e cuja retribuição tenha sido fixada em função desse condicionalismo.

Artigo 167.º

Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação do trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 159.º.

SUBSECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Artigo 168.º

Conceito

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário do trabalho.
2. Nos casos em que tenha sido limitada a isenção do horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
3. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
4. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;
 - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 146.º;
 - d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 169.º

Obrigatoriedade

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

Artigo 170.º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
2. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
3. O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1, do artigo 168.º.

Artigo 171.º

Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
 - b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - c) Duas horas de por dia normal de trabalho;
 - d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - e) Um número de horas igual a meio período de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.
2. Os limites máximos a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior podem ser aumentados até duas duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
 3. Os limites do trabalho suplementar prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público são objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 172.º

Trabalho a tempo parcial

1. O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável ao trabalhador a tempo parcial, são de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior.
2. Mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, o trabalho suplementar pode ser prestado, para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, até cento e trinta horas por ano ou, desde que previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, duzentas horas por ano.

Artigo 173.º

Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a (50%) das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3. Nos casos de prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4. Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.
5. O descanso compensatório do trabalho prestado para assegurar o funcionamento dos turnos de serviço das farmácias de venda ao público é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 174.º

Casos especiais

1. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua direcção não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem o direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 2 do artigo anterior.
2. Quando descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.
3. Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionado com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 do artigo anterior pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100% ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo anterior, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

Artigo 175.º

Registo

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

4. No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
5. O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 173.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.
6. Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 173.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.
7. A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

SECÇÃO IV

Dos mapas do horário de trabalho

Artigo 176.º

Afixação dos mapas

O empregador deve afixar nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho.

Artigo 177.º

Elaboração dos mapas

1. Os mapas de horário de trabalho são elaborados em duplicado sendo uma cópia enviada ao organismo responsável pela administração do trabalho.
2. As formalidades exigidas para elaboração em duplicados dos mapas de horários de trabalho serão estabelecidas por despacho da autoridade responsável pela administração do trabalho.

Artigo 178.º

Períodos de funcionamento de estabelecimentos comerciais e industriais

1. Os estabelecimentos comerciais e industriais funcionarão nos limites dos períodos de abertura e encerramento que lhe sejam legalmente fixados.
2. A fixação desses períodos deverá ser feita tendo em conta os interesses da população, podendo estabelecer-se períodos diversificados consoante os campos de comércio e indústria, as épocas do ano, as capacidades e as necessidades de abastecimento público.
3. Competirá à autoridade responsável pela administração do trabalho designadamente a Direcção do Trabalho, conjuntamente com a autoridade de tutela de empresa ou ramo da actividade fixar o período de funcionamento:
 - a) A determinação das empresas autorizadas a praticar o regime de laboração contínua ou a laborar em período de que não se compreenda dentro dos limites constantes do n.º1 do artigo 161.º;
 - b) A determinação das empresas autorizadas a encerrar ou suspender a laboração em outro dia que não seja o domingo.

SECÇÃO V

Descanso semanal, feriados e férias

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal

Artigo 179.º

Descanso semanal obrigatório

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

- b) Dos trabalhadores encarregados de serviços de limpeza, de reparação ou de assistência a máquinas, bem como de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
 - c) Dos guardas das instalações da empresa ou pessoal operacional de vigilância;
 - d) Dos trabalhadores que prestem serviços em estabelecimentos de venda ao público ou outros cujos funcionamentos tenham lugar, necessariamente, ao domingo.
4. Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Artigo 180.º

Descanso semanal complementar

1. Além do dia de descanso semanal prescrito no artigo anterior, pode ser concedido, em todas ou em determinadas épocas do ano, meio dia ou um dia completo de descanso complementar.
2. O dia de descanso complementar previsto no número anterior pode ser repartido e descontinuado em termos a definir por instrumento de regulamentação colectiva.

Artigo 181.º

Duração do descanso semanal

1. Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 179.º.
2. O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pela concessão de descanso semanal complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.
3. O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
4. O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:
 - a) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;
 - b) Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;
 - c) As actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente às actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo individual sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.
5. Para efeito do disposto na alínea c) do número anterior atender-se-á às seguintes actividades:
 - a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
 - b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em hospitais ou estabelecimentos semelhantes, instituições residenciais e prisões;
 - c) Portos e aeroportos;
 - d) Imprensa, rádio, televisão, produção cinematográfica, correios ou telecomunicações, ambulâncias, sapadores-bombeiros ou protecção civil;
 - e) Produção, transporte, distribuição de gás, água ou electricidade, recolha de lixo e incineração;
 - f) Indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos;
 - g) Investigação e desenvolvimento;
 - h) Agricultura.
6. O disposto na alínea c) do n.º 4 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 182.º

Trabalho prestado no dia do descanso semanal obrigatório

1. Os trabalhadores só podem prestar trabalho no dia de descanso semanal ou no meio dia do descanso complementar, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 153.º.
2. O trabalho prestado nos termos do número anterior confere direitos a uma remuneração especial, igual ao dobro da retribuição normal.
3. O trabalho prestado nos termos do n.º 1, e que ultrapasse a duração do período normal, confere direito a uma remuneração equivalente ao dobro dos valores fixados no artigo 155.º.
4. Os trabalhadores que tenham prestado serviço o dia completo de descanso semanal obrigatório têm direito, ainda, a um dia inteiro de descanso a gozar nos trinta dias imediatos.

SUBSECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Artigo 183.º

Conceito

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

Artigo 184.º

Horário de trabalho

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

Artigo 185.º

Prestação de provas de avaliação

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

Artigo 186.º

Regime de turnos

1. O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos no artigo 157.º desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.
2. Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Artigo 187.º

Férias e licenças

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

Artigo 188.º

Efeitos profissionais da valorização escolar

Ao trabalhador-estudante, devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos.

Artigo 189.º

Legislação complementar

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

SUBSECÇÃO III

Feriados

Artigo 190.º

Feriados obrigatórios

1. São feriados obrigatórios:
 - a) 1 de Janeiro, dia do Novo Ano;
 - b) 4 de Janeiro, dia do Rei Amador;
 - c) 3 de Fevereiro, dia dos Mártires da Liberdade;
 - d) Domingo de Páscoa;
 - e) 1 de Maio dia Internacional dos Trabalhadores;
 - f) 12 de Julho, dia Nacional de São Tomé e Príncipe;
 - g) 30 de Setembro, dia das Nacionalizações;
 - h) 21 de Dezembro, dia de São Tomé e do Governo de Transição;

- i) 25 de Dezembro, dia do Natal ou da Família.
- Quando determinado feriado obrigatório calhe num sábado este é antecipado para a sexta-feira anterior e se no domingo, transita para a segunda-feira seguinte.

Artigo 191.º
Feriatos facultativos

- Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores devem beneficiar dos feriados facultativos, nomeadamente, terça-feira de Carnaval, quarta-feira de Cinzas e o feriado municipal das localidades.
- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e o trabalhador.

Artigo 192.º
Imperatividade

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

Artigo 193.º
Garantias da retribuição

- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados nacionais, sem que o empregador os possa compensar com trabalho extraordinário.
- Se o trabalho for prestado em dia feriado a remuneração será em dobro e tratando-se de trabalho nocturno, o triplo da remuneração a que teria direito.

SUBSECÇÃO IV
Férias

Artigo 194.º
Direitos a férias

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

Artigo 195.º
Aquisição do direito a férias

- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
- Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 196.º
Duração do período de férias

- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
4. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
5. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Artigo 197.º

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Artigo 198.º

Cumulação de férias

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

Artigo 199.º

Encerramento da empresa ou estabelecimento

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

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Junho e 30 de Setembro, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Artigo 200.º

Marcação do período de férias

1. O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
1. Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.
2. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
4. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
5. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 1 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.
7. O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Artigo 201.º

Alteração da marcação do período de férias

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

Artigo 202.º

Doença no período de férias

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem prejuízo ao disposto no n.º 3 do artigo 201.º.
2. Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo seguinte.
3. A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
4. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.
5. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
6. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.
7. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.
8. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
9. O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 203.º

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 do artigo 196.º.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Setembro do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Artigo 204.º**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Artigo 205.º**Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado sem prejuízo do dever de proporcionar imediatamente a efectivação das férias em falta.

Artigo 206.º**Exercício de outra actividade durante as férias**

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

Artigo 207.º**Férias Colectivas**

Sempre que a conveniência de produção o justifique por motivo de obras nas instalações, reparações e/ou para assistência e manutenção dos equipamentos poderá o empregador mediante a autorização do responsável pela administração do trabalho, substituir o regime de férias fixadas por lei pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento de comum acordo com o trabalhador até trinta dias seguidos, momentos em que todos os trabalhadores colectivamente entrarão de férias.

Artigo 208.º**Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao empregador**

Quando exigência imperiosa do funcionamento da empresa determinar o adiamento ou interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

Artigo 209.º**Efeitos da suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, só se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
2. No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, se o regresso ao trabalho se verificar no decurso do primeiro semestre; se o regresso ocorre no decurso do segundo semestre, o trabalhador terá o direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada um dos meses restantes desse ano.
3. Os dias de férias que excedem o número de dias contados entre a data da apresentação do trabalhador ao serviço, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no ano imediato, em acumulação ou não com férias deste ano.
4. A prescrição do direito a férias não gozadas por facto imputável ao empregador tem lugar decorridos dois anos após o termo da relação laboral.

SECÇÃO VII **Faltas e licenças**

SUBSECÇÃO I **Faltas**

Artigo 210.º **Conceito**

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. No caso de o trabalhador comparecer na empresa com atraso injustificado igual ou superior a 30 minutos, a entidade empregadora pode recusar a prestação do trabalho, referente a todo o período de trabalho diário em que se verificou o atraso, não sendo devido a retribuição correspondente a este período.
4. No caso de o trabalhador, sem prévia autorização se ausentar por mais de trinta minutos do local de trabalho, dentro do horário de trabalho, pode o empregador recusar a prestação de trabalho por todo o período normal de trabalho.
5. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.
6. O disposto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo não prejudica a responsabilidade disciplinar em que incorra o trabalhador, mas o período de ausência imposta pela recusa do empregador de receber a prestação de trabalho não se considera falta injustificada.

Artigo 211.º **Tipos de faltas**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 7 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Código.
 - e) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste Código.
 - g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - i) As que por lei forem como tal qualificadas.
 - j) As motivadas por prisão preventiva.
 - k) As dadas pelo nascimento dos filhos.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Artigo 212.º **Imperatividade**

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

Artigo 213.º **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1. Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 211.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Três dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

- b) Três dias consecutivos por falecimento de parente até 2.º grau da linha recta e de 1.º grau da linha colateral.
2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Artigo 214.º

Comunicação da falta justificada

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

Artigo 215.º

Prova da falta justificada

1. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
2. A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 do artigo 211.º é feita por documento do estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
3. A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.
4. No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
5. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.
6. Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2 deste artigo, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.
7. A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
8. O disposto neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Artigo 216.º

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 211.º, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 211.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
4. No caso previsto na alínea h) do n.º 2 do artigo 211.º as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Artigo 217.º

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Artigo 218.º

Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SUBSECÇÃO II

Subsídios de falecimento

Artigo 219.º

Despesas com o funeral

1. Pelo falecimento dos parentes previstos na alínea b) do artigo 211.º o empregador deve atribuir um subsídio de funeral para suportar as despesas com compra da urna e o pagamento do frete da viatura que a transporte para o lugar do funeral.
2. Se as despesas forem realizadas por pessoas com direito à elas, estas terão direito ao reembolso desde que devidamente comprovadas.
3. O previsto neste artigo é também aplicável às pessoas que vivam em união de facto.

Artigo 220.º

Recebimento do subsídio

As pessoas que se encontrem na situação do n.º 3 do artigo anterior, só têm direito a receber por uma vez o subsídio no caso de morte da pessoa com quem vivia em comunhão de cama e mesa.

CAPITULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Retribuição em geral

Artigo 221.º

Princípios gerais

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ou trabalhador.
4. A qualificação de certa prestação como retribuição, nos termos dos n.ºs 1 e 2, determina a aplicação dos regimes de garantia e de tutela dos créditos retributivos previstos neste Código.
5. Nas empresas agrícolas, não se considerará como retribuição a concessão ao trabalhador as parcelas de terreno para cultivo de produtos destinados ao consumo do seu agregado familiar.

Artigo 222.º

Cálculo de prestações complementares e acessórias

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

Artigo 223.º**Valor da retribuição**

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à sua categoria profissional.
2. O empregador só pode diminuir a retribuição, com autorização do organismo responsável pela administração do trabalho:
 - a) Quando tenha ocorrido alteração da categoria profissional que a implique, nos termos desta lei ou de convenção colectiva de trabalho;
 - b) Quando o empregador não possa comprovadamente manter o nível das retribuições pagas a todos ou a parte dos trabalhadores nomeadamente em casos de redução da produção, ou diminuição ou suspensão da laboração;
 - c) Quando se trate de trabalhadores deficientes, com redução da capacidade de trabalho, e se tenha em vista manter o posto de trabalho.
3. Não se considera diminuição da retribuição a alteração ou substituição de qualquer prestação ou acessório retributivo, desde que seja mantido o montante global normalmente auferido pelo trabalhador.

Artigo 224.º**Retribuição dos feriados**

1. O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.
2. O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao trabalhador.

Artigo 225.º**Modalidades**

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

Artigo 226.º**Retribuição certa e retribuição variável**

1. É certa a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.
2. Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo da execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.
3. Se não for praticável o processo estabelecido no número anterior, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.
4. O trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida aplicável.

Artigo 227.º**Retribuição mista**

1. O empregador deve procurar orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de níveis de produtividade à medida que lhe for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade.
2. As bases referidas no número anterior devem ter em conta os elementos que contribuam para a valorização do trabalhador, compreendendo designadamente as qualidades pessoais com reflexo na prestação do trabalho.
3. Para os efeitos do disposto no n.º 1, deve a retribuição consistir numa parcela fixa e noutra variável, com o nível de produtividade determinado a partir das respectivas bases de apreciação.

Artigo 228.º**Gratificações**

4. Não se consideram retribuição:
 - a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
 - b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido.

5. O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.
6. O disposto no n.º 1 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Artigo 229.º

Ajudas de custo e outros abonos

1. Não se considerem retribuição as importâncias pagas a título de ajudas de custos, abonos de viagem, subsídios de transportes, abonos de instalação e outras equivalentes por deslocação ou novas instalações, feitas ao serviço do empregador.
2. Também não se considera retribuição o abono de família a que o trabalhador tiver direito, variando o seu valor inversamente em relação aos salários mais altos.

Artigo 230.º

Fixação judicial da retribuição

Compete ao julgador fixar a retribuição quando as partes o não fizerem e ela não resulte das normas aplicáveis ao contrato.

Artigo 231.º

Modo de pagamento

1. A retribuição deve ser satisfeita, totalmente em dinheiro.
2. Quando haja lugar ao pagamento em parte com prestações não pecuniárias estas têm de se mostrar adequadas à satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família e em nenhum caso poderá ser-lhe atribuído valor superior ao corrente na região.
3. A parte da retribuição devida em dinheiro deve ser satisfeita em moeda com curso legal, salvo se a entidade patronal tiver por uso proceder a pagamento em qualquer outra moeda.
4. É proibido satisfazer o pagamento da parte da retribuição devida em prestações não pecuniárias com bebidas alcoólicas ou bens nocivos à saúde do trabalhador.
5. Com acordo do trabalhador, o empregador poderá efectuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário.

Artigo 232.º

Lugar do cumprimento

1. A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se de outro modo for acordado.
2. Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.
3. As retribuições não pagas até a data da cessação do contrato do trabalho serão satisfeitas no local em que o trabalhador estiver a residir.
4. É proibido satisfazer a retribuição em estabelecimento de venda de bebidas alcoólicas ou de diversão pública, salvo tratando-se de pessoas que neles prestem a sua actividade.

Artigo 233.º

Tempo de cumprimento

1. A obrigação do pagamento da retribuição vence-se por período certos e iguais.
2. Salvo estipulação ou usos diversos, a obrigação de pagar a retribuição vence-se no final de cada mês de calendário.
3. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
4. Os créditos resultantes da relação laboral prescrevem passados anos após o termo da relação laboral se a sua não exigência se dever ao facto imputável ao trabalhador e dois anos se por facto imputável ao empregador.

Artigo 234.º

Documentos a entregar ao trabalhador

1. No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o seu nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação das quantias relativas a trabalho excepcional, todos os descontos e dedução devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2. É obrigatória a entrega ao trabalhador da documentação referida no número anterior.
3. A não entrega ao trabalhador da documentação referida no n.º 2, faz incorrer o empregador em multa correspondente a três meses do salário mensal do trabalhador.

Artigo 235.º

Compensação e descontos

1. O empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou dedução no montante de referida retribuição.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
 - a) Aos descontos estabelecidos na lei a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades;
 - b) Aos descontos determinados por decisão judicial transitada em julgado;
 - c) As indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando o seu quantitativo tiver sido estabelecido por acordo ou, na falta deste, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado, e às reposições a que se referem aos casos da prática de furto, roubo, burla ou outras fraudes que lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa ou que provoquem a perda de confiança, bem como nos casos de prática de suborno ou corrupção que provoquem perda de confiança no trabalhador e que também lesem com gravidade os interesses patrimoniais da empresa ou prejudiquem o seu prestígio;
 - d) À reposição do valor de bens da empresa culposamente destruídos ou danificados pelo trabalhador;
 - e) Às multas aplicadas em processo disciplinar;
 - f) Aos preços de refeição no local de trabalho, da utilização de bens e do fornecimento de produtos ou serviços da empresa, quando o trabalhador expressamente o solicite;
 - g) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.
3. Os descontos referidos nas alíneas c), d), e), f) do número anterior não podem, no seu conjunto, exceder a um terço da retribuição devida em dinheiro.

Artigo 236.º

A quem deve ser paga a retribuição

1. A retribuição será paga directamente ao trabalhador, salvo a retribuição devida pelo trabalho prestado por menores e em que haja oposição escrita dos seus representantes legais.
2. É proibido ao empregador restringir por qualquer forma a liberdade de o trabalhador dispor da retribuição recebida de acordo com sua vontade.
3. É proibido ao empregador exercer qualquer pressão sobre o trabalhador para que este adquira a título oneroso quaisquer bens da própria empresa ou fornecidos por seu intermédio.
4. Os produtos postos à disposição do trabalhador e os serviços a ele prestados em cantinas, refeitórios, economatos ou estruturas análogas da empresa, deverão ser vendidos por um preço justo, não excedendo ao praticado na região, não podendo ter nunca intuídos lucrativos.
5. Todos os trabalhadores da mesma empresa em condições contratuais idênticas têm o direito a receber salário igual por trabalho de igual valor, sendo proibida qualquer discriminação salarial.
6. Acima dos valores das retribuições mínimas a garantidas por lei e pelas convenções colectivas, podem ser atribuídas aos trabalhadores prémios e outros incentivos remuneratórios, desde que objectivamente fundados na especial qualidade dos seus serviços.

Artigo 237.º

Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão

1. A retribuição é impenhorável, nos termos e dentro dos limites fixados na lei geral.
2. O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou generoso, os seus créditos a retribuições, na medida em que estas sejam impenhoráveis.

Artigo 238.º

Privilégio creditório

1. Em caso de falência ou insolvência do empregador os créditos emergentes do contrato do trabalho serão satisfeitos com prioridade sobre todos os demais, com ressalva dos do Estado e da segurança social.
2. Todos os créditos, mesmo respeitantes à cessação do contrato, referente aos últimos seis meses gozarão de privilégio sobre qualquer outro crédito, incluindo os do Estado e da segurança social.
3. O privilégio creditório dos trabalhadores exerce-se sobre a universalidade dos bens, móveis e imóveis do devedor.

SECÇÃO II

Salário mínimo nacional

Artigo 239.º

Conceito

Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga directamente pelo empregador a todo o trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço e, capaz de satisfazer, em determinada época, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, educação, transporte, saúde e higiene.

Artigo 240.º

Determinação do montante

1. O salário mínimo é determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e + f$, em que a, b, c, d, e e f, representam respectivamente o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, educação, higiene e transporte necessários à vida dum trabalhador adulto.
2. A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista das provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados pelo Governo, necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.
3. O Ministério da tutela do trabalho fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o n.º 2 deste artigo.

Artigo 241.º

Actualização do salário mínimo

O salário mínimo definido fica sujeito à actualização periódica, em função da inflação, mediante despacho conjunto dos ministros tutelares do Trabalho e das Finanças.

Artigo 242.º

Salário por empreitada ou por tarefa

1. Quando o salário for ajustado por empreitada ou convencionado por tarefa ou peça, é garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo, por dia normal.
2. Quando o salário mínimo mensal do trabalhador, à comissão ou que tenha direito à percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, é-lhe garantido o salário mínimo, ficando proibido qualquer desconto no mês subsequente a título de compensação.

Artigo 243.º

Salário mínimo por trabalhos insalubres

Quando se tratar de fixação do salário mínimo dos trabalhadores que exercem funções em lugares insalubres, pode a entidade tutelar estatal competente aumentá-la até metade do salário mínimo definido para o sector.

Artigo 244.º

Trabalho em domicílio

É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerando este como o executado na habitação do empregado ou em sua oficina de família por conta do empregador que o remunere.

Artigo 245.º

Salário mínimo mensal dos menores

Sem prejuízo da aplicação do disposto no artigo 243.º, são garantidos aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos as seguintes retribuições mínimas mensais:

- a) Aos trabalhadores de idade inferior a 16 anos, uma retribuição mínima igual a 50% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva;
- b) Aos trabalhadores de idade compreendida entre os 16 e os 18 anos, uma retribuição mínima igual a 60% da retribuição mínima mensal, interprofissional ou sectorial respectiva.

SECÇÃO III

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 246.º

Maternidade e paternidade

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

Artigo 247.º**Conceitos**

1. Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente secção, entende-se por:
 - a) Trabalhadora grávida — toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - b) Trabalhadora puérpera — toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
 - c) Trabalhadora lactante — toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2. Os direitos neste artigo conferidos à protecção da maternidade serão garantidos à paternidade ou quem substitua na impossibilidade de a mãe, deles poder usufruir

Artigo 248.º**Licença por maternidade**

1. A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 14 semanas, oito das quais necessariamente a seguir ao parto, podendo as restantes ser gozadas, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 15 dias por cada gemelar além do primeiro.
3. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
4. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
5. A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de duas semanas e máxima de quatro, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo ou eugénico.

Artigo 249.º**Assistência a menor com deficiência**

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

Artigo 250.º**Adopção e situações similares**

1. Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante ou aquele a quem a judicialmente for atribuído o poder paternal ou a tutela, tem direito a 30 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cujas situações atrás se referem, com início a partir da confiança judicial ou diploma legal que disciplinam o regime jurídico destas situações.
2. Nos casos previstos no número um, sendo dois os candidatos, a licença a que se refere este número pode ser repartida entre eles.

Artigo 251.º**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.
2. A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a interromper o trabalho para o efeito, durante uma hora ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição até o limite de dois anos após o parto.
3. No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe tem direito à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfizer seis meses.
4. Interromper o trabalho diário para aleitamento do filho durante uma hora ou em dois períodos de meia hora, sem perda de retribuição até o limite de um ano após o parto.

Artigo 252.º**Faltas para assistência a menores**

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.
2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.
3. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

Artigo 253.º

Faltas para assistência a netos

1. O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação e seja comprovada sua prestação de assistência aos mesmos.
2. A prova de que verdadeiramente a assistência é prestada, a fim de se beneficiar do previsto no número anterior, deve ser feita por inspectores da Inspecção-Geral do Trabalho.

Artigo 254.º

Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto no artigo 252.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

Artigo 255.º

Tempo de trabalho

1. O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.
2. O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.
3. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.
4. O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Artigo 256.º

Trabalho suplementar

A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Artigo 257.º

Trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.
 1. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
 2. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 258.º

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência ao filho ou adoptado e para assistência à pessoa com deficiência ou doença crónica o empregador deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Artigo 259.º

Protecção da segurança e saúde

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

Artigo 260.º

Regime das licenças, faltas e dispensas

1. Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:
 - a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no n.º 6 do artigo anterior.
 - b) Do gozo da licença nos termos do artigo 248.º.
 - c) Das faltas para assistência a menores;
 - d) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
 - e) Das dispensas de trabalho nocturno;
 - f) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.
2. As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.
3. Os períodos de licença parental e especiais previstos nos artigos 248.º a 254.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de segurança social.

Artigo 261.º

Protecção no despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área de trabalho.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.
3. O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.
4. É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.
5. Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
6. A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

7. Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos neste Código.
8. Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe caso de administração ou de direcção, o empregador não se pode opor à reintegração prevista de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO IV

Actividades condicionadas ou proibidas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 262.º

Actividades condicionadas

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

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

Artigo 263.º

Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as actividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos.

Artigo 264.º

Agentes químicos

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

- a) Substâncias químicas e preparações perigosas qualificadas como uma ou mais das fases de risco seguintes: «R40 - possibilidade de efeitos irreversíveis», «R 45 - pode causar cancro», «R49 pode causar cancro por inalação» e «R63 – possíveis riscos durante a gravidez de efeitos indesejáveis na descendência» nos termos da classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;
- b) Mercúrio e seus derivados;
- c) Medicamentos antimicóticos;
- d) Monóxido de carbono;
- e) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
- f) Substâncias ou preparações que libertem nos processos industriais as substâncias referidas no artigo anterior.

SECÇÃO V

Trabalho de menores

Artigo 265.º

Princípios gerais

1. O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo, de modo especial, qualquer risco resultante da falta de experiência, ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.
2. O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:
 - a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
 - b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
 - c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
 - d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da execução;

- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.
3. O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.
 4. O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.
 5. A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Artigo 266.º

Formação profissional

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

Artigo 267.º

Admissão ao trabalho

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
2. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 15 anos.
3. O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em actividades e condições a determinar em legislação especial.
4. O empregador deve comunicar à Inspecção do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.
5. Considera-se trabalho leve todo o trabalho cujo exercício não ponha em causa o desenvolvimento físico, psíquico ou mental do menor, sendo-lhe vedadas as piores formas de trabalho infantil constantes do anexo IV.

Artigo 268.º

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1. O menor com idade inferior a 14 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reserva à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completa, na respectiva categoria;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.
2. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.
3. O empregador deve comunicar à Inspecção do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Artigo 269.º

Formação e comunicação

A concretização do disposto do n.º 1 do artigo anterior, bem como os incentivos e apoios financeiros à formação profissional dos menores, são objecto de legislação especial.

Artigo 270.º**Celebração do contrato de trabalho**

1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
2. O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.
3. A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.
4. Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.
5. O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.
6. Havendo oposição a que se refere o número anterior 50% da retribuição devida deverá obrigatoriamente ser depositada pela entidade empregadora a ordem do menor.

Artigo 271.º**Denúncia do contrato pelo menor**

1. Se o menor, na situação referida no artigo 266.º denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.
2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a termo.
3. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Artigo 272.º**Garantias de protecção da saúde e educação**

1. Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:
 - a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
 - b) Exame médico semestral, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.
2. A prestação de trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida.

Artigo 273.º**Direitos especiais do menor**

1. São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:
 - a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta lei ao trabalhador-estudante;
 - b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 268.º, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.
2. No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Artigo 274.º**Limites máximos do período normal de trabalho**

1. O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos menores.
3. No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Artigo 275.º

Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade

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

Artigo 276.º

Proibição do trabalho suplementar

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Artigo 277.º

Trabalho no período nocturno

1. É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 18 horas de um dia as 6 horas do dia seguinte.
2. O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
3. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno em sectores de actividade específicos, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas.
4. O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno, incluindo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas, sempre que tal se justifique por motivos objectivos, em actividades de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que lhe seja concedido um descanso compensatório com igual número de horas, a gozar no dia seguinte exceptuando-se nos dias feriados e domingos, que transitará para o dia útil seguinte.
5. Nos casos dos n.ºs 3 e 4, o menor deve ser vigiado por um adulto durante a prestação do trabalho nocturno, se essa vigilância for necessária para protecção da sua segurança ou saúde.
6. O disposto nos números 2,3 e 4 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.
7. Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Artigo 278.º

Intervalo de descanso

1. O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, para que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.
2. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida uma duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido a trinta minutos.

Artigo 279.º

Descanso diário

1. O horário de trabalho de menor com idade inferior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de catorze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.
2. O horário de trabalho de menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.
3. Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivos objectivos, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes para:

- a) Efectuar trabalhos nos sectores do turismo, hotelaria, restauração, em hospitais e outros estabelecimentos de saúde e em actividades caracterizadas por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia;
 - b) E, na medida do possível, assegurar os intervalos de descanso do período normal de trabalho diário.
4. O disposto no n.º 2 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana:
- a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
 - b) Numa empresa familiar e desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.

Artigo 280.º

Descanso semanal

1. O menor tem direito a dois dias de descanso, se possível consecutivos, em cada período de sete dias, salvo se, relativamente a menor com idade igual ou superior a 16 anos, razões técnicas ou de organização do trabalho a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho justificarem que o descanso semanal tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.
2. O descanso semanal pode ser de um dia relativamente a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho ocasional por prazo não superior a um mês ou trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, desde que a redução se justifique por motivos objectivos e o menor tenha descanso adequado:
 - a) O empregador, no caso de pluriemprego deve ser informado pelo menor ou seu representante legal, antes da admissão, da existência de outro emprego e da duração do trabalho e descansos semanais correspondentes;
 - b) Cada um dos empregadores, da duração do trabalho e descansos semanais praticados ao serviço dos outros.
3. O empregador que, sendo previamente informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou que altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.

Artigo 281.º

Participação de menores em espectáculos e outras actividades

A participação de menores em espectáculos e outras actividades de natureza cultural, artística ou publicitária é objecto de regulamentação em legislação especial.

SECÇÃO VI

Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 282.º

Igualdade de tratamento

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

Artigo 283.º

Medidas de acção positiva do empregador

1. O empregador deve promover a adopção de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.
2. O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.
3. Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

Artigo 284.º**Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade**

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

Artigo 285.º**Trabalho suplementar**

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

Artigo 286.º**Trabalho no período nocturno**

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática prejudica a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Artigo 287.º**Medidas de protecção**

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

CAPÍTULO VIII**Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado****Artigo 288.º****Efeitos da suspensão**

1. A suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou ao empregador determina a cessação dos direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo disposição em contrário.
2. O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Durante o período de suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeito de caducidade e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos dessa lei.

Artigo 289.º**Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador**

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente.
2. Determina também a suspensão o impedimento temporário devido a prisão preventiva.
3. O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Artigo 290.º**Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador, sob pena de incorrer em faltas.

Artigo 291.º**Suspensão por impedimento imputável ao empregador ou do interesse deste**

1. No caso de encerramento ou diminuição de laboração da empresa por mais de um mês, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, suspender-se-ão os contratos de trabalho, mas os trabalhadores afectados manterão o direito a retribuição.
2. Do valor da retribuição deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada, exercida durante o período da suspensão.
3. O disposto no presente artigo é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa prestar trabalho por facto imputável ao empregador ou do interesse deste.

Artigo 292.º**Encerramento temporário da empresa ou diminuição por caso fortuito ou de força maior**

1. Determina a suspensão dos contratos de trabalho o encerramento ou diminuição temporários da laboração da empresa por mais de um mês, devidos a caso imprevisto ou de força maior.
2. Nos casos referidos no número anterior, o empregador fica obrigado a pagar ao trabalhador uma remuneração mensal não inferior ao salário mínimo aplicado ao sector.
3. Verificada a cessação do impedimento, deve o empregador avisar desse facto os trabalhadores com contrato suspenso, sem o que não podem estes considerar-se obrigados a retomar o cumprimento da prestação do trabalho.

CAPÍTULO IX**Cessação do Contrato de Trabalho****SECÇÃO I****Disposições gerais****Artigo 293.º****Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por razões de discriminação fundadas no sexo, raça, cor, nível social ou situação familiar, crença religiosa ou convicção política.

Artigo 294.º**Natureza imperativa**

1. O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal.
2. Os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e de aviso prévio consagrados neste capítulo podem ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Os valores de indemnizações podem, dentro dos limites fixados nesta lei, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 295.º**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa;
- d) Despedimento por motivo económico;
- e) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

Artigo 296.º**Certificado a entregar ao trabalhador**

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

Artigo 297.º**Devolução de instrumentos de trabalho**

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

SECÇÃO II**Cessação do contrato de trabalho por caducidade****SUBSECÇÃO I**

Caducidade

Artigo 298.º

Causas de caducidade

1. O Contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:
 - a) Quando se atinja o termo do prazo por que foi estabelecido, quando não seja renovado ou transformado em contrato por tempo indeterminado;
 - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho, nomeadamente por causa de morte ou de invalidez;
 - c) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva, de o empregador receber o trabalhador, nomeadamente por causa do encerramento definitivo da empresa, ou parte dela;
 - d) Com a reforma do trabalhador;
 - e) Pela ocorrência de quaisquer outros factores extintivos, não dependente da vontade das partes, que a preveja.
2. A caducidade opera a cessação do contrato sem que haja lugar, fora dos casos expressamente previstos na lei, em convenções colectivas de trabalho ou nos contratos individuais, a quaisquer indemnizações ou compensações pecuniárias.
3. Nos casos previstos pela alínea c) do n.º 1, os contratos de trabalho não caducam se o empregador poder conservar ao seu serviço os trabalhadores, noutra ou outras empresas, ou se estiver nas condições previstas na alínea b) do n.º 2 do artigo 223.º

Artigo 299.º

Caducidade do contrato a termo certo

1. O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se o contrato for de duração de seis ou de três meses.
2. A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, mas a compensação nunca poderá ser inferior aos 15 dias de trabalho.
3. Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Artigo 300.º

Caducidade do contrato a termo incerto

1. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência de termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.
2. Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 61.º, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
3. A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4. A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 301.º

Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa

1. A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
2. A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
3. O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto nos artigos 303.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 60 dias de antecedência.

5. Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano de antiguidade, pela qual responde o património da empresa.
6. No caso de fracção de ano o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.
7. A compensação a que se refere o n.º 5, não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 302.º

Insolvência e recuperação de empresa

1. A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.
2. Pode, todavia, o administrador da insolvência, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa.
3. Com excepção das microempresas, a cessação do contrato de trabalho decorrente do encerramento previsto no n.º 1 ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 304.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4. O disposto no número anterior aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

Artigo 303.º

Reforma por velhice

1. A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.
2. O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:
 - a) É dispensada a redução do contrato a escrito se ambas as partes concordarem;
 - b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
 - c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
 - d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
3. Quando o trabalhador atinja os 65 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

SECÇÃO III

Despedimento colectivo

Artigo 304.º

Comunicações

1. O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:
 - a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
 - b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
 - e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
 - f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida no n.º 5 do artigo 300.º ou da estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.
4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados da data da recepção daquela

comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5. No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 305.º

Informações e negociações

1. Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 do artigo anterior tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - a) Suspensão da prestação de trabalho;
 - b) Redução da prestação de trabalho;
 - c) Reconversão e reclassificação profissional;
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.
2. Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica as medidas previstas para comunicações e procedimento de informação e negociação a que se refere os artigos anteriores.
3. A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõem o acordo do trabalhador.
4. O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem cada qual fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.
5. Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Artigo 306.º

Intervenção do ministério responsável pela área laboral

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

Artigo 307.º

Decisão

1. Celebrado o acordo ou na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 do artigo 304.º, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.
2. Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 do artigo 304.º, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.
3. Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.
4. Na falta da acta a que se refere o n.º 5 do artigo 304.º, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 do presente artigo, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.
5. Os trabalhadores despedidos nos termos da presente secção, gozam durante dois anos a contar da data do despedimento, do direito de preferência na admissão na empresa onde trabalhavam ou noutra pertencente ao empregador.
6. O empregador deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade de exercerem o seu direito em carta registada com aviso de recepção ou mediante comunicação dirigida ao organismo responsável pela administração do trabalho.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por acordo das partes

SUBSECÇÃO I

Mútuo acordo

Artigo 308.º
Cessação por acordo

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

Artigo 309.º
Exigência da forma escrita

1. O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
2. O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.
3. No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste Código.
4. São nulas as cláusulas do acordo revogatório em que se disponha não poder o trabalhador exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Artigo 310.º
Cessação por vontade concorrente das partes

Considerar-se-á igualmente extinto por mútuo acordo, o contrato de trabalho quando a vontade concorrente das partes revelar inequívoca e reciprocamente o abandono da relação laboral.

SECÇÃO V
Cessação do acordo de trabalho por despedimento com justa causa

SUBSECÇÃO I
Cessação do contrato por iniciativa do empregador

Artigo 311.º
Justa causa de despedimento disciplinar

1. O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelo empregador nos casos e termos previstos nos números seguintes e no artigo 312.º
2. Há justa causa de despedimento quando o trabalhador tem, culposamente, um comportamento violador dos seus deveres que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3. Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
4. Observados os requisitos referidos no número anterior, constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) O incumprimento do horário ou ausência não autorizada do local de trabalho e dentro do respectivo horário, ocorridos mais de seis vezes por mês, ou mais de trinta e seis vezes em cada ano;
 - b) A desobediência ilícita a ordem ou instruções de empregador ou de superiores hierárquicos;
 - c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - e) A danificação de instrumentos de trabalho ou de bens da empresa, nomeadamente se ocasionar interrupção na execução do trabalho ou outros prejuízos à empresa;
 - f) As falsas declarações relativas à justificação das faltas ou licenças;
 - g) A prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei, sobre os trabalhadores da empresa, o empregador, seus delegados ou representantes, bem como o sequestro ou outros crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;
 - h) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - i) A inobservância reiterada de forma culposa de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - j) A prática de furto, roubo, burla ou outras fraudes que lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa ou que provoquem perda de confiança;
 - k) A prática de actos de suborno ou corrupção que provoquem perda de confiança, lesem seriamente os interesses patrimoniais da empresa ou a prejudiquem gravemente o prestígio;
 - l) O exercício repetidamente negligente ou defeituoso das funções ajustadas, desde que o trabalhador tenha sido advertido para a sua correcção.
 - m) Independentemente da verificação dos requisitos do n.º 2 deste artigo, a sanção disciplinar de despedimento pode ainda aplicar-se quando o trabalhador faltar injustificadamente mais de 5 dias

seguidos ou interpolados em cada mês ou mais de trinta dias em cada ano civil, seguidos ou interpolados.

5. As infrações previstas no n.º 3 e 4, alínea a) deste artigo, que em cada mês não atingirem os limites aí previstos, poderão ser sempre punidas com sanção disciplinar de menor gravidade que o despedimento, sem prejuízo da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 310.º.

Artigo 312.º

Procedimento disciplinar

1. A aplicação das sanção disciplinar, exceptuadas a admoestação oral e a admoestação registada, só podem fazer-se mediante processo disciplinar escrito.
2. Sob pena de prescrição, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 8 dias úteis posteriores àquele em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infração e do seu autor.
3. O processo disciplinar terá as seguintes fases:
 - a) Nota de culpa, em que o empregador comunica, por escrito, e em pormenor, os factos imputados ao trabalhador e que sejam tidos por qualificáveis como infração;
 - b) Defesa, ou resposta à nota de culpa, em que o trabalhador responde à acusação, podendo apresentar todos os meios de prova a seu favor;
 - c) Decisão, em que o empregador aplica ou não uma sanção, devidamente fundamentada.
4. A comunicação a que se refere a alínea a) do n.º 3 será enviada em simultâneo ao trabalhador e a comissão sindical da empresa caso exista.
5. O prazo para o arguido apresentar a sua defesa bem como para a comissão sindical emitir parecer, é de dez dias úteis.
6. A decisão do empregador será proferida no prazo de 30 dias úteis a contar do termo do prazo fixado no número anterior ou da conclusão das diligências instrutórias solicitadas pelo arguido na sua defesa.
7. Mesmo quando não exigível a forma escrita para o processo, é sempre obrigatória a audiência do arguido e das suas testemunhas, bem como a comunicação por escrito, e com os respectivos fundamentos, da decisão final do empregador.
8. Na audiência do arguido, o empregador deverá expor com clareza os factos de que é acusado o trabalhador e recolher as explicações deste, anotados os elementos de facto e de direito por ele invocado.
9. A decisão fundamentada é comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão sindical.

Artigo 313.º

Suspensão preventiva do trabalhador

1. O empregador poderá suspender o trabalhador sem perda de retribuição, quando a presença deste na empresa se mostre inconveniente para o serviço ou para o desenvolvimento do processo disciplinar.
2. Nos casos referidos nas alíneas j) e k) do n.º 4 do artigo 311.º, um terço da retribuição devida durante o período de suspensão poderá ser depositado pelo empregador num banco da preferência do trabalhador e à sua ordem.
3. O trabalhador só poderá proceder ao levantamento da retribuição depositada nos termos do número anterior quando, terminado o prazo:
 - a) Tenha sido decidida a não punição;
 - b) Tenha havido, sendo caso disso, regularização de contas com a empresa e haja confirmação do respectivo saldo pela Inspeção do Trabalho.

Artigo 314.º

Prescrição da sanção disciplinar

A execução da sanção disciplinar deve ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a decisão, sob pena de se haver como prescrita.

Artigo 315.º

Anulabilidade da sanção aplicada

1. A patente inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade da sanção disciplinar que, apesar disso, tenha sido aplicada.
2. Determinam a nulidade do processo, para efeitos do disposto no número anterior, nomeadamente:
 - a) A falta de audiência do arguido e das suas testemunhas, salvo quando for manifestamente impossível;
 - b) Em qualquer caso, a não comunicação por escrito da decisão final e dos seus fundamentos.

3. O prazo para propor a acção de anulação é de trinta dias a contar da data da comunicação ao trabalhador da decisão disciplinar.

Artigo 316.º

Registo das sanções disciplinares

1. O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares aplicadas.
2. O disposto no número anterior aplica-se apenas às empresas com mais de 20 trabalhadores permanentes ao seu serviço.

Artigo 317.º

Anulação do despedimento

1. A inexistência de justa causa, a patente inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a anulabilidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido aplicado.
2. Anulado o despedimento, o trabalhador tem direito as retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão anulatória, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.
4. Para trabalhadores com mais de cinquenta anos, a indemnização prevista no número anterior será elevada para o dobro do seu montante, metade da qual o trabalhador poderá aceitar receber em prestação mensais.
5. Para efeitos de antiguidade, conta-se todo o tempo decorrido desde o despedimento até a decisão definitiva de anulação deste.
6. Em vez da reintegração na empresa, o tribunal pode decretar a indemnização referida nos n.ºs 3 e 4, quando aquela se mostre inconveniente, atendendo o quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, ponderando a situação do mercado do trabalho.

Artigo 318.º

Regras gerais

1. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
2. A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
3. Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

SUBSECÇÃO II

Rescisão por iniciativa do trabalhador

Artigo 319.º

Justa causa de rescisão

1. Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante legítimo.
2. Constitui ainda justa causa de rescisão do trabalho pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
3. A justa causa é apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 6 do artigo 317.º, com as necessárias adaptações.

4. O disposto nos números anteriores não exonera o empregador das responsabilidades civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Artigo 320.º

Indemnização devida ao trabalhador

1. A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 do artigo 319.º confere ao trabalhador o direito à uma indemnização prevista nos n.ºs 3 e 4 do artigo 317.º.
2. No caso do contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Artigo 321.º

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos no artigo 323.º

SUBSECÇÃO III

Rescisão com aviso prévio

Artigo 322.º

Aviso prévio

1. O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e os contratos individuais de trabalho podem encurtar o prazo de aviso prévio até 90 dias, relativamente a trabalhadores com funções de representação da entidade empregadora ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

Artigo 323.º

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

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

Artigo 324.º

Abandono do trabalho

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.
2. Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.
3. A presunção estabelecida no número anterior pode ser elidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.
4. O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos do artigo anterior.
5. A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

Artigo 325.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1. A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.
2. O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.
3. No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é

decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4. As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.
5. Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos nos números 316.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.
6. Cabe ao empregador fazer a prova da existência de justa causa do despedimento referido no número anterior.

SUBSECÇÃO IV

Despedimento por motivos económicos

Despedimento por Extinção de Postos de Trabalho

Artigo 326.º

Motivos económicos

A extinção de postos de trabalho determina despedimento por motivos económicos.

Artigo 327.º

Conceito

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

Artigo 328.º

Requisitos

1. O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que cumulativamente se verifiquem os seguintes requisitos:
 - a) Os motivos indicados não sejam devidos a uma actuação culposa do empregador ou do trabalhador;
 - b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
 - c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
 - d) Não se aplique o regime previsto para o despedimento colectivo;
 - e) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.
2. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, o empregador, na concretização de postos de trabalho a extinguir, deve observar, por referência aos respectivos titulares, os critérios a seguir indicados, pela ordem estabelecida:
 - a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - b) Menor antiguidade na categoria profissional;
 - c) Categoria profissional de classe inferior;
 - d) Menor antiguidade na empresa.
3. A subsistência da relação de trabalho torna-se praticamente impossível desde que, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria do trabalhador.
 - e) O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento para extinção do posto de trabalho, tenha sido transferido para determinado posto de trabalho que vier a ser extinto, tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma retribuição base, salvo se este também tiver sido extinto.

Artigo 329.º

Direitos dos trabalhadores

Ao trabalhador cujo contrato de trabalho cesse nos termos da presente secção aplica-se o disposto nos artigos relativos ao despedimento colectivo.

Artigo 330.º

Indemnização

1. No caso previsto na alínea c) do n.º 1, do artigo 328.º os trabalhadores têm direito a uma indemnização nos seguintes termos:
 - a) Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de ano, não podendo ser nunca inferior a seis meses;

- b) Para os trabalhadores com mais de 50 anos, a indemnização prevista na alínea anterior será elevada ao dobro.
2. Para os casos fixados no n.º 1 só assim não será se o empregador fizer a prova de manifesta falta de recursos.
3. A prova a que se refere este artigo é apresentada, com a comunicação do encerramento, ao organismo responsável pela administração do trabalho, que apreciará a situação e proporá a graduação das indemnizações aos trabalhadores abrangidos, depois, de ouvida a comissão sindical da empresa.

CAPÍTULO X

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 331.º

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir comissões de trabalhadores e associações sindicais.

Artigo 332.º

Autonomia e independência

1. Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste diploma, não podem os empregadores, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e direcção, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.
2. As estruturas de representação colectiva são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.
3. O Estado pode apoiar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.
4. O Estado não pode discriminar as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

Artigo 333.º

Proibição de actos discriminatórios

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

- a) Sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação sindical.

SECÇÃO II

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 334.º

Crédito de horas

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

Artigo 335.º

Crédito de horas dos membros de direcção

1. Sem prejuízo do disposto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam de créditos de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:
 - a) Empresa com até 20 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
 - b) Empresa com mais de 20 a 100 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;

- c) Empresa com mais de 40 a 101 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
 - d) Empresa com mais de 101 a 300 trabalhadores sindicalizados – 4 membros
 - e) Empresa com mais de 101 a 300 trabalhadores sindicalizados – 5 membros;
 - f) Empresa com mais de 300 a 500 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
 - g) Empresa com mais de 500 a 1000 trabalhadores sindicalizados – 7 membros;
2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.
 3. A Direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 8 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.
 4. O previsto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir crédito de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 e comunique tal facto ao empregador com a antecedência mínima de 15 dias.
 5. No caso federação, união ou confederação deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 336.º

Não cumulação de crédito de horas

Não pode haver a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

Artigo 337.º

Faltas

1. Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 do artigo 334.º usufruem do direito a faltas justificadas.
2. Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano.

Artigo 338.º

Suspensão do contrato de trabalho

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Artigo 339.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1. A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.
2. O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.
3. No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão do despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
4. As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.
5. Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos previstos no artigo 330.º.

SECÇÃO III

Constituição, estatutos e eleição das comissões e subcomissões de trabalhadores

Artigo 340.º

Princípios gerais

1. É direito dos trabalhadores criarem em cada empresa uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.
2. Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, os respectivos trabalhadores poderão constituir subcomissões de trabalhadores.

Artigo 341.º**Personalidade e capacidade**

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

Artigo 342.º**Remissão**

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

Artigo 343.º**Composição das comissões de trabalhadores**

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

- a) Em microempresas e pequenas empresas – 2 membros;
- b) Em médias empresas – 3 membros;
- c) Em grandes empresas com 101 a 300 trabalhadores – 4 membros;
- d) Em grandes empresas com mais de 300 trabalhadores – 5 membros.

Artigo 344.º**Subcomissões de trabalhadores**

1. O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
 - a) Estabelecimentos com 40 a 100 trabalhadores – dois membros;
 - b) Estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores – quatro membros.
2. Nos estabelecimentos com menos de 40 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.

Artigo 345.º**Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores**

1. As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, regulamentados em legislação especial.
2. Os direitos das subcomissões de trabalhadores são regulamentados em legislação especial.
3. Os membros dos órgãos dirigentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem consulta prévia daquelas associações e nem podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções sindicais.
4. É proibido à entidade empregadora rescindir sem justa causa o contrato de trabalho dos membros dos órgãos dirigentes das associações sindicais.
5. As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

SECÇÃO IV**Associações sindicais****SUBSECÇÃO I****Disposições preliminares****Artigo 346.º****Direito de associação sindical**

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

Artigo 347.º**Conceito**

Entende-se por:

- a) Sindicato - associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos interesses sócio-profissionais;
- b) Federação - associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;

- c) União - associação de sindicatos de base regional;
- d) Confederação - associação nacional de sindicatos;
- e) Secção sindical de empresa - conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
- f) Comissão sindical de empresa - organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
- g) Comissão intersindical de empresa - organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

Artigo 348.º

Direitos

As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

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

Artigo 349.º

Princípios

1. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas.
2. O trabalhador filiado num sindicato tem a obrigação de pagar a quota estatutariamente estabelecida.

Artigo 350.º

Liberdade sindical individual

1. No exercício da liberdade sindical, é garantida aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.
2. O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou actividade em sindicatos diferentes.
3. Pode manter a qualidade de associado o prestador de trabalho que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.
4. O trabalhador pode retirar-se a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita enviada com a antecedência mínima de 30 dias.
5. O trabalhador não é obrigado a pagar quotas ao sindicato em que não esteja inscrito, sendo ilícito qualquer sistema de cobrança que atente contra os direitos, liberdades e garantias individuais ou colectivas dos trabalhadores.
6. Quando por acordo entre as organizações sindicais e as de empregadores ou entidades empregadoras seja praticado o sistema de cobrança de quotas deduzidas nos salários para a organização sindical, o trabalhador deve declarar expressamente e por escrito que autoriza o desconto das quotas nos seus salários.
7. A declaração referida no número anterior conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido.
8. A declaração ou autorização de um trabalhador deficiente visual ou que não saiba escrever, deve ser assinada a rogo, por terceiros e contém elementos de identificação de ambos, sendo indispensável a impressão digital do próprio.
9. A não entrega pelas entidades patronais ao sindicato das quotizações cobradas nos termos deste artigo faz incorrer os faltosos nas sanções previstas no presente Código.

Artigo 351.º

Auto-regulamentação, eleição e gestão

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

Artigo 352.º

Regime subsidiário

As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie o disposto neste diploma.

Artigo 353.º

Registo e aquisição de personalidade

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.
2. O requerimento do registo de qualquer associação sindical, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte ou da assembleia de representantes dos associados, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, da acta da assembleia e com as folhas de presenças.
3. O Ministério responsável pela área laboral após o registo, publica os estatutos no *Diário da República* nos 30 dias posteriores à sua recepção.
4. O Ministério responsável pela área laboral, após a apreciação, a que se refere o n.º 2 comunica a parte requerente sobre o registo nos 30 dias posteriores à data da sua recepção.
5. No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o ministério responsável pela área laboral remete certidão ou fotocópias dos documentos referidos no n.º 2, acompanhados do pedido de registo e de uma apreciação fundamentada sobre a ilegalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de 60 dias, a contar da recepção, ao Ministério Público.
6. As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Diário da República* ou, depois de decorridos 15 dias após o registo.

Artigo 354.º

Alteração estatutária e registo

1. As alterações de estatutos ficam sujeitas a registo e ao disposto nos n.º 2 a 4 do artigo anterior, devendo o requerimento ser assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta da respectiva assembleia-geral.
2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Diário da República*, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 355.º

Conteúdo dos estatutos

1. Com observância dos limites definidos nesta lei, os estatutos devem conter e regular:
 - a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
 - b) A aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
 - c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
 - d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia-geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;
 - e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição tendo em vista a representatividade desse órgão;
 - f) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
 - g) O processo de alteração dos estatutos,
- h) A extinção, dissolução e conseqüente liquidação, bem como o destino do respectivo património.
2. A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.
3. No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos e deveres previstos na lei para a assembleia-geral.

SUBSECÇÃO II

Associações empresariais

Artigo 356.º

Direitos

Os empresários têm direito de criar as suas associações profissionais.

Artigo 357.º

Aquisição e perda da qualidade de associação de empresários

As associações de empresários constituídas ao abrigo do regime geral do direito de associação podem adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo 352.º,

desde que preencham os requisitos constantes desta lei, e podem perder essa qualidade por vontade dos associados ou por decisão judicial tomada nos termos do n.º 4 daquele artigo.

Artigo 358.º

Cancelamento do registo

A extinção judicial ou voluntária da associação de empregadores deve ser comunicada ao Ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no *Diário da República*.

Artigo 359.º

Acção sindical na empresa

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

CAPÍTULO XI

Associações de empregadores

SECÇÃO I

Constituição e organização

Artigo 360.º

Direito de associação

1. Os empregadores têm o direito de constituir associações para defesa e promoção dos seus interesses empresariais.
2. No exercício do direito de associação, é garantida aos empregadores, sem qualquer discriminação, a liberdade de inscrição em associação de empregadores que, na área da sua actividade, os possa representar.
3. As associações de empregadores abrangem federações, uniões e confederações.
4. Os estatutos das federações, uniões ou confederações podem admitir a possibilidade de representação directa de empregadores não representados em associações de empregadores.

Artigo 361.º

Autonomia e independência

1. As associações de empregadores são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.
2. O Estado pode apoiar as associações de empregadores nos termos previstos na lei.
3. O Estado não pode discriminar as associações de empregadoras relativamente a quaisquer outras entidades associativas.

Artigo 362.º

Conceito

Entende-se por:

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

Artigo 363.º

Independência

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

Artigo 364.º

Direitos

1. As associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:
 - a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
 - b) Prestar serviços aos seus associados;
 - c) Participar na elaboração de legislação do trabalho;
 - d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

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

Artigo 365.º

Auto-regulamentação, eleição e gestão

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

Artigo 366.º

Regime subsidiário

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

Artigo 367.º

Registo, aquisição da personalidade e extinção

1. As associações de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.
2. O requerimento do registo de qualquer associação de empregadores, assinado pelo presidente da mesa da assembleia constituinte, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, da acta da assembleia, e com as folhas de presenças. Ministério responsável pela área laboral, após a apreciação, comunica a parte requerente sobre o registo nos 30 dias posteriores à data da sua recepção.
3. No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o Ministério responsável pela área laboral remete certidão ou fotocópias dos documentos referidos no n.º 2, acompanhados do pedido de registo e de uma apreciação fundamentada sobre a ilegalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, ao Ministério Público.
4. As associações de empregadores só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no *Diário da República* ou, depois de decorridos 30 dias após o registo.

Artigo 368.º

Alteração estatutária e registo

1. As alterações de estatutos ficam sujeitas a registo e ao disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo anterior, devendo o requerimento ser assinado pela direcção e acompanhado de cópia da acta da respectiva assembleia-geral.
2. As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no *Diário da República* ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 369.º

Conteúdo dos estatutos

1. Com observância dos limites definidos nesta lei, os estatutos devem conter e regular:
 - a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
 - b) A aquisição e perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
 - c) Princípios gerais em matéria disciplinar;
 - d) Os respectivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia-geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direcção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles;
 - e) No caso de estar prevista uma assembleia de representantes, os princípios reguladores da respectiva eleição tendo em vista a representatividade desse órgão;
 - f) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
 - g) O processo de alteração dos estatutos;
 - h) A extinção, dissolução e conseqüente liquidação, bem como o destino do respectivo património.
2. A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.
3. No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos e deveres previstos na lei para a assembleia-geral.

Artigo 370.º**Cancelamento do registo**

A extinção judicial ou voluntária da associação de empregadores deve ser comunicada ao Ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no *Diário da República*.

Artigo 371.º**Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores**

As associações de empresários constituídas ao abrigo do regime geral do direito de associação podem adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo 353.º, desde que preencham os requisitos constantes desta lei, e podem perder essa qualidade por vontade dos associados ou por decisão judicial tomada nos termos do n.º 5 daquele artigo.

Artigo 372.º**Inscrição em associação de empregadores**

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

CAPÍTULO XII**Cessação de contratos de trabalho fundada em extinção de Postos de trabalho por causas objectivas de ordem Estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à Empresa****SECÇÃO I****Despedimento colectivo****Artigo 373.º****Conceito**

1. Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente redução de pessoal determinada por motivos económicos ou de mercado, estruturais, ou tecnológicos.
2. Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:
 - a) Motivos económicos ou de mercado - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
 - b) Motivos estruturais - encerramento definitivo da empresa, bem como encerramento de uma ou várias secções, ou estrutura equivalente, provocado por desequilíbrio económico e financeiro, por mudança de actividade, ou por substituição de produtos dominantes;
 - c) Motivos Tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, ou automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

Artigo 374.º**Comunicação a fazer pelo Empregador**

1. A Entidade Empregadora que pretenda promover um despedimento colectivo deve comunicar, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões indicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, caso a sua existência seja conhecida, a intenção de proceder ao despedimento.
2. A comunicação a que se refere o número anterior deverá ser acompanhada de:
 - a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
 - b) Quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa;
 - c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
 - d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas.
3. Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços do Ministério Tutelar do Trabalho, competentes na área das relações colectivas de trabalho.

4. Na falta das entidades referidas no n.º 1, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de sete dias úteis contados da data de expedição daquela comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
5. No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora enviará à comissão nele designada os elementos referidos no n.º 2.

Artigo 375.º

Aviso prévio

1. A decisão de despedimento, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito, a cada trabalhador com uma antecedência não inferior a 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.
2. A inobservância do aviso prévio a que se refere o número anterior não determina a imediata cessação do vínculo e implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 376.º

Consultas

1. Nos quinze dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs.1 ou 5 do artigo 373.º tem lugar uma fase de informações e negociação entre a entidade empregadora e a estrutura representativa dos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
 - a) Suspensão da prestação de trabalho;
 - b) Redução da prestação de trabalho;
 - c) Reconversão e reclassificação profissional;
 - d) Reformas antecipadas e pré-reformas.
2. A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) pressupõem o acordo do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos na lei.
3. Das reuniões de negociação será lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Artigo 377.º

Intervenção do ministério tutelar da área laboral

1. O serviço do Ministério Tutelar do Trabalho intervirá no processo de negociação previsto no artigo anterior, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e processual e a promover a conciliação dos interesses das partes.
2. Compete ainda ao serviço referido no número anterior, de efectuar a conciliação em processos de negociação colectiva e conflitos emergentes do contrato individual de trabalho, bem como apresentar propostas que visem alcançar um acordo.

Artigo 378.º

Decisão da entidade empregadora

1. Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 do artigo 374.º, a entidade empregadora comunicará, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.
2. Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a entidade empregadora deve remeter aos serviços do Ministério Tutelar da área laboral a acta a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, bem como um mapa mencionando, em relação a cada trabalhador nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Segurança Social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.
3. Na mesma data será enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.
4. Na falta da acta a que se refere o n.º 3 do artigo 376.º, a entidade empregadora, para os efeitos do referido no n.º 2 deste artigo, enviará documento em que justifique aquela falta, descrevendo as razões que obstam ao acordo, bem como as posições finais das partes.

Artigo 379.º

Crédito de horas

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

Artigo 380.º

Denúncia

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

Artigo 381.º

Direitos dos trabalhadores

1. Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo de antiguidade, sem prejuízo do regime mais favorável disposto neste Código.
2. O recebimento pelo trabalhador da compensação a que refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.
3. A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, sem prejuízo do regime mais favorável previsto neste Código.
4. Na fixação da compensação a que se refere o artigo anterior, deve-se ter em conta as diuturnidades do trabalhador e o vencimento que auferia, para a fixação da indemnização.

Artigo 382.º

Preferência dos trabalhadores despedidos em novas admissões

1. Durante dois anos, a contar do despedimento por motivo económico, os trabalhadores têm direitos de preferência na admissão na empresa onde trabalhavam ou noutra pertencente ao empregador.
2. O empregador deverá dar conhecimento aos preferentes das possibilidades de exercerem o seu direito em carta registada com aviso de recepção ou mediante comunicação dirigida ao organismo responsável pela administração do trabalho.

Artigo 383.º

Ilicitude do despedimento

1. O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:
 - a) Falta de comunicações exigidas nos n.ºs 1 e 4 do artigo 374.º;
 - b) Falta de promoção pela entidade empregadora, da negociação prevista no n.º 1 do artigo 376.º;
 - c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 do artigo 377.º;
 - d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o n.º 2 do artigo 381.º e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo;
 - e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.
2. As consequências da ilicitude do despedimento são as previstas no artigo 317.º
3. O requisito previsto na alínea d) do n.º 1 não é exigível no caso previsto no artigo 327.º nem nos casos regulados em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.

Artigo 384.º

Recurso ao tribunal

1. Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem requerer a suspensão judicial do mesmo, com fundamento em qualquer das situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo anterior, no prazo de cinco dias úteis contados da data da cessação do contrato de trabalho constante da comunicação a que se refere o n.º 1 do artigo 374.º
2. No prazo de noventa dias contados da data referida no número anterior podem os mesmos trabalhadores impugnar o despedimento, com fundamento em qualquer dos factos referidos no n.º 1 do artigo anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.
3. A providência cautelar de suspensão e a acção de impugnação do despedimento seguem os termos previstos no Código de Processo de Trabalho.

SECÇÃO I

Trabalhador Estrangeiro

Artigo 385.º

Âmbito

1. As entidades empregadoras devem criar condições para a integração de trabalhadores são-tomenses qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração das empresas.
2. Os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividades profissionais no País têm direito de igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais no quadro das normas e princípios de direito internacional e em obediência às cláusulas de reciprocidade acordadas entre São Tomé e Príncipe e qualquer outro país, sem prejuízo das disposições das leis que reservem exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou que prevejam restrições para o recrutamento de estrangeiros em razão do interesse público.
3. As entidades empregadoras, nacionais ou estrangeiras, só podem ter ao seu serviço, ainda que a título não remunerado, indivíduos de nacionalidade estrangeira mediante autorização competente do Ministério do trabalho ou das entidades em que este delegar.
4. O disposto no número anterior aplica-se ainda aos administradores, directores, gerentes e mandatários, bem como às entidades empregadoras representantes de empresas estrangeiras em relação aos empregados ou delegados das suas representações.
5. Exceptuam-se do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, os mandatários e representantes das entidades empregadoras aos quais é admitida permissão de trabalho.
6. Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável e em relação ao destacamento de trabalhadores, a prestação de trabalho subordinado em território são-tomense por cidadão estrangeiro está sujeita às normas deste Código.
7. Se empresa estrangeira que opere no território nacional aplicar tratamento mais favorável ao trabalhador do que o previsto neste Código, nos termos da sua legislação nacional, será este tratamento o aplicado ao trabalhador.

Artigo 386.º

Condição para contratação de trabalhadores estrangeiros

1. O trabalhador estrangeiro deve possuir as qualificações profissionais e a especialidade de que o País necessita e a sua admissão só pode efectuar-se desde que não haja nacionais que possuam tais qualificações ou o seu número seja insuficiente.
2. Sempre que as entidades referidas nos n.ºs 3 e 4 do artigo anterior pretendam utilizar os serviços de indivíduos de nacionalidade estrangeira, devem requerê-lo ao Ministério responsável pela área laboral, indicando a sua denominação, sede e ramo de actividade, identificação dos trabalhadores a admitir, as tarefas a executar, a remuneração prevista, as qualificações profissionais devidamente comprovadas e a duração do contrato.
3. Os mecanismos e procedimentos para a contratação de indivíduos de nacionalidade estrangeira, bem como as condições para o exercício das funções de direcção e chefia, serão definidos em diploma específico.
4. O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território são-tomense goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador são-tomense.

Artigo 387.º

Formalidades

1. O contrato de trabalho celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território são-tomense, para além de revestir a forma escrita, deve cumprir as formalidades reguladas em legislação especial.
2. Sem prejuízo das disposições da lei que conceda autorização de residência, é vedada a contratação de cidadãos estrangeiros quando entrados no País mediante visto diplomático, de cortesia, turístico, de visitante, de negócios e de estudante.
3. O trabalhador estrangeiro com residência temporária não deve permanecer no território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em São Tomé e Príncipe.
4. Aplica-se para contratação de trabalhadores estrangeiros com as devidas adaptações o disposto nos artigos 56.º, 57.º e 58.º.

Artigo 388.º

Deveres de comunicação

A celebração ou cessação de contratos de trabalho a que se refere esta secção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, nomeadamente o Ministério do Trabalho e os Serviços de Migração e Fronteiras.

Artigo 389.º
Apátridas

O regime constante desta secção aplica-se ao trabalho de apátridas em território são-tomense.

SECÇÃO II
Trabalhadores de empresas estrangeiras

Artigo 390.º
Trabalhadores nacionais no estrangeiro

1. Quando haja trabalhadores nacionais a ser contratados para trabalhar em empresas no estrangeiro, o contrato deve obrigatoriamente ser reduzido a escrito devendo um exemplar do mesmo ser depositado no ministério tutelar do trabalho até 15 dias antes do embarque do trabalhador.
2. O dever de o contrato ser reduzido a escrito aplica-se a qualquer ramo de actividade laboral a se exercer no estrangeiro.

Artigo 391.º
Remuneração devida

Da remuneração devida aos trabalhadores a que se refere o artigo anterior, uma parte equivalente a um terço deve obrigatoriamente ser mensalmente transferida e depositada numa conta no país à ordem do trabalhador nacional expatriado, nos termos do artigo anterior.

CAPÍTULO XIV
Das Licenças

Artigo 392.º
Licença sem retribuição

1. O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição não se conta para efeitos de antiguidade salvo se a parte acordarem de outro modo.
3. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador beneficiário da licença o direito ao lugar, com subsistência dos deveres recíprocos de lealdade e respeito.
4. O empregador não poderá recusar a concessão em caso de necessidade imperiosa de deslocação ao estrangeiro para tratamento médico pessoal, do cônjuge ou de filho, desde que o trabalhador comprove essa necessidade mediante a apresentação de declaração médica.

Artigo 393.º
Formalidades

A licença constará de documento escrito e assinado pelo empregador, ficando cada uma das partes com um exemplar.

CAPÍTULO XV
Empresas

Artigo 394.º
Tipos de empresas

1. Considera-se:
 - a) Micro-empresa a que empregar no máximo 5 trabalhadores;
 - b) Pequena-empresa a que empregar mais de 6 até ao máximo de 40 trabalhadores;
 - c) Média-empresa a que empregar mais de 41 até ao máximo de 150 trabalhadores;
 - d) Grande-empresa a que empregar mais de 150 trabalhadores.
2. Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores é calculado com recurso à média do ano civil antecedente.
3. No ano de início da actividade, a determinação do número de trabalhadores é reportada ao dia da ocorrência do facto que determina o respectivo regime.

Artigo 395.º**Pluralidade de empregadores**

1. O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:
 - a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
 - b) Sejam identificados todos os empregadores;
 - c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.
2. O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.
3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.
4. Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos n.ºs 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 1, salvo acordo em contrário.
5. A violação dos requisitos indicados no n.º 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

CAPITULO XVI**Segurança, higiene e saúde no trabalho****Artigo 396.º****Princípios Gerais**

1. O empregador é obrigado a organizar e a fazer executar o trabalho em condições de segurança e de protecção à saúde dos trabalhadores.
2. As condições referidas no número anterior são definidas em legislação complementar, tendo em conta os condicionalismos e as características específicas dos diversos sectores de actividade económica, e definindo as responsabilidades dos trabalhadores e empregadores de harmonia com o carácter complementar dessas responsabilidades.
3. As medidas de segurança e higiene no trabalho serão garantidas sem encargos para os trabalhadores.

Artigo 397.º**Consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco**

1. Em nenhum local de trabalho é permitido, durante as horas de serviço, o consumo de bebidas alcoólicas e em locais de trabalho fechado o consumo de tabacos.
2. No local de trabalho, fora das horas de trabalho, só é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nos locais destinados a refeições ou repouso dos trabalhadores.

Artigo 398.º**Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros**

1. O empregador é obrigado a declarar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais às autoridades competentes, bem como a proceder ao respectivo registo.
2. Em caso de acidente no local de trabalho, os empregadores são obrigados a prestar ao trabalhador os primeiros socorros e a proporcionar-lhe transportes adequados até ao mais próximo centro hospitalar onde possa ser tratado.
3. Os empregadores são obrigados a terem os seus trabalhadores assegurados para efeitos de acidentes de trabalho.
4. É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.
5. Para efeitos deste capítulo, entende-se por:
 - a) Local de trabalho - todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
 - b) Tempo de trabalho além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionado, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.
6. Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:
 - a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

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

CAPÍTULO XVII

Resolução de conflitos laborais

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 399.º

Boa-fé

Na pendência de conflitos laborais as partes devem agir de boa-fé.

Artigo 400.º

Conciliação

Os conflitos laborais, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de uma convenção colectiva e os emergentes do contrato individual de trabalho, podem ser dirimidos por conciliação.

Artigo 401.º

Funcionamento

1. A conciliação é efectuada, caso seja requerida, pelos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, podendo participar, sempre que necessário, os serviços competentes do ministério responsável pelo sector de actividade.
2. No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 402.º

Convocatória pelos serviços do Ministério responsável pela área laboral

1. As partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, no caso de ter sido recorrido ao serviço do ministério responsável pela área laboral, nos quinze dias seguintes à apresentação neste serviço.
2. O serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de uma convenção colectiva as associações sindicais ou de empregadores participantes no processo de negociação e que não requeiram a conciliação.
3. As partes são obrigadas a comparecer nas sessões de conciliação convocadas.

Artigo 403.º

Falta de comparência injustificada

O trabalhador, empregador, gestor, gerente ou representante de associação de empregadores ou trabalhadores que, devidamente convocado não comparecer ao serviço referido no artigo anterior, no dia e hora fixados e não justificar a falta no prazo de 5 dias, incorre na pena prevista para o crime de desobediência.

Artigo 404.º

Noção de legislação do trabalho

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

3. Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

CAPITULO XVIII
Responsabilidade Contra-ordenacional

SECÇÃO I
Regime geral

Artigo 405.º
Conceito

Constitui contra-ordenação laboral todo o facto típico, ilícito e censurável que consubstancie a violação de uma norma que consagre direitos ou imponha deveres a qualquer sujeito no âmbito das relações laborais e que seja punível com coima.

Artigo 406.º
Negligência

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre sancionável.

Artigo 407.º
Cumprimento do dever omitido

Sempre que a contra-ordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento se este ainda for possível.

Artigo 408.º
Escalões de gravidade das infracções laborais

Para determinação da coima aplicável e tendo em conta a relevância dos interesses violados, as infracções classificam-se em leves, graves e muito graves.

Artigo 409.º
Graduação, reincidência, agravamento

1. As Coimas serão graduadas em função da gravidade da infracção, da culpabilidade do infractor e das possibilidades económicas deste.
2. Na determinação da medida da coima, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes do auto de advertência.
3. A Coima imposta ao reincidente nunca será inferior ao dobro da aplicada para primeira infracção.
4. Os limites fixados no n.º 1, artigo 408.º serão elevados para o dobro sempre que o infractor use de coacção sobre os trabalhadores, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento.

Artigo 410.º
Regulamentação

1. Para além das situações previstas nesta secção, a sua regulamentação, quando necessária, far-se-á por decreto.
2. As actualizações das importâncias previstas nesta secção são feitas bianualmente por despacho do ministro tutelar da área laboral de acordo com o índice de inflação verificado.

Artigo 411.º
Punição das infracções laborais

Aplica-se às infracções à legislação laboral que não estejam especificamente previstas neste código, disposições constantes do artigo 526.º.

CAPÍTULO XIX
Da Liberdade Sindical e do Direito à greve

SECÇÃO I
Direito à greve

A matéria consagrada nesta secção vem enquadrar o direito constitucionalmente consagrado aos trabalhadores para poderem lutar pela melhoria das suas condições tanto laborais como salariais, regulamentando as previsões dos artigos 330.º a 332.º do presente Código.

Artigo 412.º
Do direito à greve - Antigo artigo 1.º da Lei n.º 4/92

1. Todos os trabalhadores têm direito à greve.
2. O direito à greve é exercido nos termos definidos na presente lei, visando apenas a salvaguarda dos interesses sociais e profissionais legítimos dos trabalhadores bem como os da economia nacional.

Artigo 413.º

Conceito de greve - Antigo artigo 2.º da Lei n.º 4/92

Greve é a recusa colectiva e concertada da prestação de trabalho por parte dos trabalhadores por conta de outrem, tendo em vista a defesa e promoção de interesses profissionais comuns.

Artigo 414.º

Âmbito do direito de greve - Antigo artigo 3.º da Lei n.º 4/92

O direito de greve pode ser legitimamente exercido por trabalhadores com vínculo de serviço público, à excepção das forças militares e militarizadas.

Artigo 415.º

Deliberação da greve - Antigo artigo 4.º da Lei n.º 4/92

O recurso à greve é deliberado no âmbito do sindicato, de harmonia com o que sobre isso dispuser o respectivo estatuto, desde que a assembleia dos trabalhadores para o efeito expressamente convocada delibere por maioria de 2/3 dos trabalhadores presentes.

Artigo 416.º

Pré-aviso - Antigo artigo 5.º da Lei n.º 4/92

O sindicato deve comunicar por escrito à entidade empregadora e ao Ministério responsável pela administração do trabalho com a antecedência mínima de sete dias úteis:

- a) A data e hora do início da paralisação;
- b) Os locais de trabalho e as categorias profissionais abrangidas;
- c) A data e hora do termo da paralisação, se for de duração determinada;
- d) Os motivos da greve.

Artigo 417.º

Representação dos trabalhadores - Antigo artigo 6.º da Lei n.º 4/92

1. Os trabalhadores em greve são representados pelo sindicato ou por uma comissão de greve por ele designada.
2. A representação dos trabalhadores em greve implica, nomeadamente:
 - a) A realização de contactos com outras entidades, tendo em vista a resolução do conflito;
 - b) A organização de piquetes de greve;
 - c) A intervenção na determinação dos serviços mínimos a que se refere o artigo 10.º e na designação dos trabalhadores que devem assegurar a sua prestação.

Artigo 418.º

Piquetes de greve - Antigo artigo 7.º da Lei n.º 4/92

1. É lícita a prática, fora dos locais de trabalho, de actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve.
2. Os piquetes de greve e os trabalhadores aderentes à paralisação não podem obstruir o acesso aos locais de trabalho nem recorrer a quaisquer formas de violência, coacção, intimidação ou manobra fraudulenta destinadas a limitar ou neutralizar a liberdade de trabalhos dos não aderentes.

Artigo 419.º

Liberdade de adesão - Antigo artigo 8.º da Lei n.º 4/92

1. Nenhum trabalhador pode ser prejudicado por motivo de adesão ou não adesão a uma greve.
2. É nulo e de nenhum efeito todo o acto, acordo ou disposição regulamentar que contrarie o disposto no número anterior.

Artigo 420.º

Proibição de substituição dos trabalhadores em greve - Antigo artigo 9.º da Lei n.º 4/92

1. É vedado à entidade empregadora substituir os trabalhadores em greve por pessoas que, à data do pré-aviso não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço.
2. Quando a paralisação puser seriamente em causa a viabilidade económica e financeira futura da empresa, poderá ser autorizada pelo organismo responsável pela Administração do Trabalho a contratação pela entidade empregadora de outra empresa para prestar os serviços indispensáveis à manutenção dessa viabilidade.

Artigo 421.º**Obrigações dos trabalhadores durante a greve - artigo 10.º da Lei n.º 4/92**

1. Os trabalhadores são obrigados a prestar durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações de modo que, terminada a greve, a actividade possa ser retomada em condições normais.
2. Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais inadiáveis os trabalhadores são obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.
3. Consideram-se abrangidos pelo disposto no número anterior as empresas ou estabelecimento que se integrem, nomeadamente nos seguintes sectores de actividade:
 - a) Serviço de saúde;
 - b) Abastecimento de água, energia e combustível;
 - c) Serviços funerários;
 - d) Distribuição de produtos de primeira necessidade deterioráveis;
 - e) Transporte, carga e descarga de animais, géneros alimentícios deterioráveis;
 - f) Medicamentos, peças e acessórios necessários ao funcionamento de outros serviços referidos nestes números;
 - g) Controlo do espaço aéreo e meteorologia;
 - h) Bombeiros;
 - i) Serviços de salubridade;
 - j) Serviços bancários e de crédito.
4. A determinação dos serviços referidos nos números anteriores e a indicação dos trabalhadores encarregados de os assegurar compete à entidade empregadora, após consulta aos representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 417.º.
5. No caso de não cumprimento do disposto neste artigo, o Governo pode determinar a requisição civil.

Artigo 422.º**Arbitragem obrigatória - Antigo artigo 11.º da Lei n.º 4/92**

1. Quanto se trate de paralisação em empresas ou estabelecimentos abrangidos pelo disposto nos nºs 2 e 3 do artigo 417.º, pode ser determinada por despacho do Ministro responsável pela administração do trabalho, depois de ouvidos o sindicato e a entidade empregadora e a arbitragem é obrigatória e urgente para resolução do conflito.
2. O despacho referido no número anterior indicará a composição do tribunal arbitral e fixará um prazo para a decisão.

Artigo 423.º**Efeitos jurídicos da greve - Antigo artigo 12.º da Lei n.º 4/92**

1. A greve suspende as relações emergentes dos contratos de trabalhos de trabalhadores aderentes, nomeadamente o direito à retribuição e os deveres de obediência, assiduidade e diligência.
2. Os trabalhadores permanecem durante a greve vinculados à observância dos deveres de não concorrência com a entidade empregadora e de sigilo profissional.
3. O exercício lícito do direito de greve não prejudica a contagem do tempo de serviço dos trabalhadores nem a permanência dos direitos reconhecidos pela legislação de segurança social.
4. No decurso da greve mantém-se o poder disciplinar da entidade empregadora e suspende-se o prazo de caducidade da acção disciplinar.
5. O direito à retribuição não se suspende quando a greve se fundamenta em manifesta violação de normas reguladoras do trabalho por parte da entidade empregadora.

Artigo 424.º**Termo da greve - Antigo artigo 13.º da Lei n.º 4/92**

A greve termina com o esgotamento do prazo fixado na comunicação do pré-aviso ou antes dele, por deliberação do sindicato comunicada por escrito à entidade empregadora e ao organismo responsável pela Administração do Trabalho, cessando imediatamente os efeitos indicados no artigo 223.º.

Artigo 425.º**Exercício ilícito do direito de greve - Antigo artigo 14.º da Lei n.º 4/92**

1. Sempre que a paralisação colectiva de trabalho seja efectuada sem a observância das regras fixadas por este diploma os trabalhadores aderentes incorrem nas sanções legalmente estabelecidas para as faltas injustificadas.
2. Independentemente dos efeitos decorrentes da aplicação do número anterior, o exercício ilícito do direito de greve é susceptível de desencadear os mecanismos da responsabilidade civil e criminal que as circunstâncias de facto justifiquem.

Artigo 426.º**Lock-out - Antigo artigo 15.º da Lei n.º 4/92**

1. É proibido o *lock-out*.
2. Considera-se *lock-out* qualquer decisão de entidade empregadora de encerramento da empresa ou estabelecimento ou de suspensão total ou parcial da laboração, com a finalidade de exercer pressão sobre os trabalhadores no sentido de manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis para eles.

Artigo 427.º**Sanções - Antigo artigo 16.º da Lei n.º 4/92**

1. A violação do disposto no n.º 1 do artigo 419.º e no n.º 1 do artigo 420.º é punida com multa de cinco a dez salários mínimos aplicáveis na função pública.
2. A violação do disposto no artigo 426.º é punida com prisão até 2 anos e com multa de dez a vinte salários mínimos aplicáveis na função pública, consoante a gravidade da infracção.
3. Aqueles que declararem, exercerem ou impedirem greves por meio de violência, ameaças ou coacção são punidos com prisão até 6 meses.
4. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de penas mais graves estabelecidas na lei geral.

Artigo 428.º**Comissões de Trabalhadores - Antigo artigo 17.º da Lei n.º 4/92**

Enquanto não existirem sindicatos legalmente constituídos e democraticamente representativos dos trabalhadores em todos os sectores de actividades as faculdades previstas no artigo 415.º podem ser exercidas em assembleia dos trabalhadores nos termos dos números seguintes:

1. A deliberação só será válida se for adoptada por maioria absoluta dos trabalhadores do sector.
2. Os trabalhadores serão representados por uma comissão de greve, eleita na mesma ocasião por escrutínio directo, secreto e por maioria simples.
3. A comissão de greve terá as atribuições previstas no artigo 417.º
4. O estatuído neste artigo vigorará por um período de 180 dias após a entrada em vigor deste código.

Artigo 429.º**Competência jurisdicional - Antigo artigo 18.º da Lei n.º 4/92**

Compete exclusivamente aos tribunais comuns conhecer e julgar as questões emergentes da aplicação desta secção.

SECÇÃO II**Da liberdade sindical**

O presente capítulo vem regulamentar a matéria prevista nos artigos 339.º a 354.º deste Código.

Artigo 430.º**Direito de associação sindical - Antigo artigo 1.º da Lei n.º 5/92**

Os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais para defesa dos seus direitos e protecção dos seus interesses sócio-profissionais.

Artigo 431.º**Competência - Antigo artigo 2.º da Lei n.º 5/92**

Compete às associações sindicais:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Representar os trabalhadores em processos de concertação social;
- c) Prestar serviços de utilidade económica e social aos seus associados;
- d) Promover ou cooperar com outras entidades em acções de formação profissional ou cívica.

Artigo 432.º**Independência sindical - Antigo artigo 3.º da Lei n.º 5/92**

1. As associações sindicais são independentes do Estado, dos partidos políticos e das instituições religiosas, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção bem como no seu recíproco financiamento.
2. É proibido às entidades empregadoras e as suas organizações ou outras entidades não sindicais promover a constituição de associações sindicais, mantê-las ou subsidiá-las por quaisquer meios, ou ainda, em quaisquer termos, interferir na sua organização e direcção.

Artigo 433.º**Incompatibilidade de funções - Antigo artigo 4.º da Lei n.º 5/92**

O exercício de cargos nos órgãos estatutários das associações sindicais é incompatível com o desempenho de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos, instituições religiosas, e bem assim com o estatuto de membros do Governo, do Supremo Tribunal, do Procurador-Geral da República, além de outros legalmente previstos.

Artigo 434.º**Liberdade de inscrição - Antigo artigo 5.º da Lei n.º 5/92**

1. Todo o trabalhador tem direito de se inscrever no sindicato que, na área em que exerce a sua actividade, represente a categoria respectiva.
2. Nenhum trabalhador pode estar simultaneamente filiado em sindicatos diferentes por causa da mesma actividade profissional.
3. Todo o trabalhador tem o direito de se retirar a todo o tempo do sindicato em que esteja filiado, mediante comunicação escrita à direcção e sem prejuízo do pagamento das quotizações referente aos dois meses seguintes ao da comunicação.

Artigo 435.º**Não discriminação - Antigo artigo 6.º da Lei n.º 5/92**

É nulo e de nenhum efeito todo o acordo, disposição ou acto que vise subordinar o empregado ou as condições de trabalho do trabalhador à condição de ele estar, vir a estar filiado, não se filiar ou deixar de estar filiado numa associação sindical.

Artigo 436.º**Constituição - Antigo artigo 7.º da Lei n.º 5/92**

1. As associações sindicais adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério Responsável pela administração do trabalho.
2. Os estatutos são aprovados em assembleia constituinte onde os trabalhadores interessados têm a livre expressão das suas opiniões.
3. A assembleia constituinte só pode funcionar e deliberar validamente se reunir, no mínimo, 20% dos trabalhadores a abranger, e as deliberações de constituir a associação sindical e de aprovar os estatutos são tomadas por maioria simples em escrutínio secreto.
4. As alterações dos estatutos são igualmente sujeitas a registos e obedecem ao disposto no número anterior, com as necessárias adaptações.
5. Cabe aos tribunais conhecer das ilegalidades dos estatutos, a pedido de qualquer interessado ou do Ministro Responsável pela Administração do Trabalho, e declarar a extinção das associações sindicais em causa.

Artigo 437.º**Conteúdo dos estatutos - Antigo artigo 8.º da Lei n.º 4/92**

1. Os estatutos devem definir e regular:
 - a) A denominação o local da sede e o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico;
 - b) A aquisição e perda da qualidade de sócio, seus direitos e deveres;
 - c) O regime disciplinar;
 - d) A composição, a forma de eleição e o modo de funcionamento da assembleia-geral da direcção e de outros órgãos do sindicato;
 - e) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
 - f) A criação e o funcionamento de comissões sindicais de empresas;
 - g) O processo de alteração dos estatutos;
 - h) As condições e processo da extinção, dissolução e liquidação do património.
2. Os estatutos devem obedecer aos princípios da gestão democrática, nomeadamente:
 - a) O de que todo o sócio no gozo dos seus direitos pode e deve participar na actividade da associação sindical, eleger e ser eleito para os órgãos desta e o ser nomeadamente para qualquer cargo associativo de acordo com as suas aptidões;
 - b) O de que o voto será sempre directo e secreto quanto se trate de eleições da integração noutras associações e de dissolução da associação em causa;
 - c) O de que o mandato dos membros dos órgãos electivos não terá duração superior a três anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
 - d) O de que os membros dos órgãos da associação podem ser destituídos por deliberação da assembleia-geral.
3. Os estatutos definem o regime de fixação das quotizações e os processos de cobrança delas, assim como as consequências do seu não pagamento.

Artigo 438.º**Direitos das associações sindicais - Antigo artigo 9.º da Lei n.º 5/92**

1. Os sindicatos têm o direito de constituir uniões, assim como o de se filiarem nelas, e podem incorporar-se em organizações sindicais internacionais.
2. A constituição de uniões e a filiação em uniões existentes são deliberadas por assembleias-gerais extraordinárias dos sindicatos interessados.
3. Para o exercício das actividades inerentes aos seus fins, as associações sindicais podem adquirir bens móveis e imóveis a título oneroso.

Artigo 439.º**Licitude do exercício dos direitos sindicais - Antigo artigo 10.º da Lei n.º 4/92**

É lícito o exercício de actividades sindicais dentro da empresa, nos termos dos estatutos respectivos e nas condições definidas nos artigos seguintes.

Artigo 440.º**Direito de reunião - Antigo artigo 11.º da Lei n.º 11/92**

1. Os trabalhadores filiados numa associação sindical que prestam serviço numa mesma empresa podem reunir-se nas instalações desta, fora do horário de trabalho normal, mediante comunicação à entidade empregadora com a antecedência de dois dias, e sem prejuízo da normalidade da laboração da empresa.
2. Podem também os trabalhadores reunir-se nos locais de trabalho e dentro do horário normal de trabalho, desde que:
 - a) O comuniquem à entidade empregadora com antecedência mínima de cinco dias;
 - b) Assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente ou contínua;
 - c) O somatório dos tempos de reunião nos termos deste número não ultrapasse dez horas no mesmo ano civil.

Artigo 441.º**Delegados sindicais - Antigo artigo 12.º da Lei n.º 5/92**

1. Os trabalhadores filiados numa associação sindical pertencente a uma empresa podem designar, nos termos dos respectivos estatutos, delegados sindicais cujo número será determinado dentro dos seguintes limites:
 - a) Empresa com 2 a 50 trabalhadores filiados-1delegado sindical;
 - b) Empresa com 51 a 100 filiados - 2 delegados;
 - c) Empresa com 101 a 300 filiados - 3 delegados;
 - d) Empresa com mais de 300 filiados - 4 delegados.
2. Para o exercício da competência que lhes for conferida pelos estatutos da associação sindical, são reconhecidos aos delegados os seguintes direitos:
 - a) Utilização de um local situado nas instalações da empresa e que seja adequado ao exercício da sua actividade;
 - b) Livre circulação nos locais de trabalho, em que se ocupem os trabalhadores filiados no sindicato;
 - c) Afixação em local apropriado das instalações da empresa de documentos relativos à vida da associação sindical à actividade dos delegados e os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
 - d) Convocação, comunicação e condução das reuniões a que se refere o artigo 422.º.
3. Para o exercício das suas funções cada delegado sindical dispõe nos termos deste Código de um crédito mensal de horas do seu período normal de trabalho, de cuja utilização não pode resultar para ele qualquer prejuízo económico ou profissional.
4. O despedimento de um delegado sindical só pode fundar-se em justa causa disciplinar ou no encerramento definitivo da empresa.
5. Os delegados de uma associação sindical existentes na mesma empresa podem constituir uma comissão sindical e actuar colectivamente sob essa forma, nos termos dos estatutos da associação sindical respectiva.

Artigo 442.º**Controlo de legalidade das actividades sindicais - Antigo artigo 13.º da Lei n.º 5/92**

Compete exclusivamente aos tribunais apreciar e decidir sobre legalidade dos actos das associações sindicais, seus dirigentes e delegados.

Artigo 443.º**Enquadramento sindical - Antigo artigo 14.º da Lei n.º 5/92**

1. Tendo em vista o correcto e adequado enquadramento das categorias profissionais nos sindicatos constituídos ou a constituir, assim como o dos trabalhadores nas várias categorias compete ao Ministro responsável pela Administração do trabalho:
 - a) Analisar e fornecer aos interessados, a seu pedido, parecer sobre as relações de afinidade e complementaridade entre as diversas actividades profissionais, assim como acerca da correspondência entre as tarefas concretamente exercidas por cada trabalhador e as categorias a reconhecer;
 - b) Elaborar e fornecer aos representantes das categorias e às associações sindicais elementos estatísticos e profissionais do ramo de actividade;
 - c) Em geral, e se os interessados o solicitarem, assessorar tecnicamente os processos de constituição de associações sindicais em conformidade com o presente diploma.

CAPÍTULO XX **Regulamentação**

SECÇÃO I **Disposições gerais**

Este capítulo vem regulamentar a matéria prevista nos artigos 395.º a 397.º do presente Código sobre a higiene, segurança, e saúde no Trabalho.

SUBSECÇÃO I **Objecto e campo de aplicação**

Artigo 444.º

Objecto - Antigo artigo 1.º da Lei n.º 14/2007

A presente secção tem por objecto a fixação de medidas que garantam nos locais de trabalho a segurança, higiene e a saúde dos trabalhadores e um bom ambiente de trabalho.

Artigo 445.º

Âmbito - Antigo artigo 2.º da Lei 14/2007

1. As disposições deste capítulo aplicam-se a todos os ramos de actividade, nos sectores público, privado, cooperativo e social, incluindo os trabalhadores pertencentes à administração pública central e local, institutos públicos e demais pessoas colectivas de direito privado.
2. Os sectores da construção civil, pescas e agricultura consideram-se abrangidos por esta lei em tudo o que lhe for aplicável, independentemente da lei específica que vier a ser adoptada.
3. As disposições desta lei não são aplicáveis às actividades da Função Pública ligadas às forças armadas e às forças policiais, bem como às actividades dos serviços de protecção civil.

Artigo 446.º

Conceitos - Antigo artigo 3.º da Lei 14/2007

Para efeitos de aplicação desta secção, entende-se por:

- a) Trabalhador- qualquer pessoa que preste serviço a uma entidade empregadora mediante remuneração, incluindo os estagiários, os aprendizes e os que estejam na dependência económica do empregador, ainda que não seja titulares de uma relação jurídica de trabalho;
- b) Empregador- qualquer pessoa singular ou colectiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço, responsável pela empresa, estabelecimento ou serviço ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores;
- c) Local de trabalho- todo o lugar em que o trabalhador se encontre ou para onde se desloque em virtude do seu trabalho, sujeito directa ou indirectamente, ao controlo do empregador;
- d) Prevenção- acção de evitar ou diminuir os riscos profissionais através de um conjunto de disposições ou medidas que devam ser tomadas em todas as fases da actividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço;
- e) Prescrições- todas as disposições às quais a autoridade ou autoridades competentes confirmam força de lei;
- f) Saúde- em relação com o trabalho, não é apenas a ausência de doença ou de enfermidade, inclui, igualmente, elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente, relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

SECÇÃO II **Deveres das partes**

Artigo 447.º

Obrigações do empregador - Antigo artigo 4.º da Lei 14/2007

São obrigações do empregador, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições do presente diploma e os restantes preceitos legais referentes à segurança e saúde dos trabalhadores;
- b) Adoptar medidas necessárias, de forma a obter uma organização do trabalho eficaz para a prevenção dos riscos profissionais;
- c) Informar os trabalhadores dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar, dando especial atenção aos admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho, e promover uma formação eficaz dos trabalhadores e seus representantes em matéria de segurança, saúde e ambiente de trabalho;
- d) Promover acções necessárias à conservação e manutenção das máquinas, dos materiais, das ferramentas e dos utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- e) Manter em boas condições higiénicas e de funcionamento as instalações/sanitárias;
- f) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores o equipamento de protecção individual necessário aos trabalhos a serem realizados, assegurando a sua higienização, conservação e utilização;
- g) Estabelecer medidas necessárias em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de perigo grave;
- h) Manter à disposição dos trabalhadores um exemplar do presente diploma;
- i) Cooperar para garantir as medidas de segurança e saúde no trabalho, sempre que no mesmo local de trabalho sejam desenvolvidas actividades que envolvam mais de um trabalhador.

Artigo 448.º**Deveres dos trabalhadores - Antigo artigo 5.º da Lei 14/2007**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da higiene nos locais de trabalho, cumprindo as disposições do presente diploma e dos demais preceitos legais aplicáveis, bem como as instruções dadas pela entidade que os dirige;
- b) Interessar pelos ensinamentos sobre higiene, segurança, saúde e socorrismo no trabalho e sobre prevenção de incêndios facultados pelo empregador ou por serviços oficiais;
- c) Usar correctamente o equipamento de protecção individual que lhe for fornecido e zelar pelo seu bom estado de conservação;
- d) Tomar as precauções necessárias para garantir a sua segurança, bem como a de outras pessoas e abster-se de quaisquer actos que possam originar situações de risco, nomeadamente, alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção;
- e) Comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico qualquer avaria ou deficiência susceptível de provocar acidentes;
- f) Cuidar e manter a sua higiene pessoal, procurando salvaguardar a saúde e evitar a difusão de enfermidades pelos demais trabalhadores;
- g) Pedir a substituição ou inspecção do seu equipamento sempre que estiver em mau estado ou inadequado ao tipo de trabalho que realiza.

SECÇÃO III**Instalações****SUBSECÇÃO II****Edifícios e outras construções****Artigo 449.º****Segurança das construções - Antigo artigo 6.º da Lei 14/2007**

1. Todas as construções, qualquer que seja a sua natureza, devem possuir boas condições de estabilidade, resistência e salubridade adequadas à sua utilização.
2. Não devem ser excedidas as sobrecargas máximas admissíveis para os pavimentos, mesmo que temporariamente.

Artigo 450.º**Separação entre as construções - Antigo artigo 7.º da Lei 14/2007**

Todas as operações industriais que impliquem riscos graves de explosão e de incêndio devem ser efectuadas em construções distintas ou em locais separados.

Artigo 451.º**Artigo artigo 8.º da Lei 14/2007 – Pé direito, superfície e cubagem dos locais de trabalho**

1. O pé direito livre dos pisos destinados a instalar locais de trabalho será de 2,8m.
2. A superfície dos locais de trabalho deve permitir que a cada trabalhador corresponda, pelo menos, 2m² com uma tolerância de 10%.
3. A cubagem mínima dos locais de trabalho deve ser de 11.5 m³ por trabalhador, com uma tolerância de 10%, desde que haja uma boa renovação de ar no local.
4. No cálculo da cubagem não se deve considerar valores que ultrapassem 2,8m de altura no que respeita ao pé direito.

Artigo 452.º

Vias de passagem e saídas - Antigo artigo 9.º da Lei 14/2007

1. A largura das superfícies de circulação e de saídas deve ser suficiente para garantir a segurança na circulação de pessoas e veículos, a sua largura deve ser suficiente para garantir a segurança na circulação de pessoas e veículos.
2. Quando as vias de passagem se destinem ao trânsito simultâneo de pessoas e veículos, a sua largura deve ser suficiente para garantir a segurança na circulação de pessoas e veículos.
3. Nas vias de passagem e saídas em que haja perigo de queda livre devem existir resguardos laterais com a altura de 0,90m e um rodapé com a altura mínima de 0,14m.
4. As aberturas existentes nos pavimentos devem ser resguardadas com coberturas resistentes ou, como alternativa, com guarda-corpos à altura de 0,90m e rodapés com altura mínima de 0,14m.
5. Nos locais de trabalho, o intervalo entre as máquinas, instalações ou materiais deve ter uma largura de, pelo menos, 0,60m.
6. As portas exteriores devem abrir para fora, com fácil manobra pelo interior e permitir uma rápida saída de pessoas.
7. As portas de emergência devem possuir fechadura e sinalização diferentes das portas normais.

Artigo 453.º

Qualidade dos pavimentos – Antigo artigo 10.º da Lei 14/2007

1. Os pavimentos destinados à passagem de pessoas e circulação de veículos devem ser isentos de cavidades e saliências, e livres de obstáculos.
2. As escadas, rampas e outros locais onde existam riscos de escorregamento que possam implicar consequências graves devem ter piso antiderrapante.
3. Nos locais de trabalho molhados, onde haja trabalhadores em permanência, estes devem dispor de estrados, de preferência nivelados com o pavimento circundante.

Artigo 454.º

Escadas – Antigo artigo 11.º da Lei 14/2007

1. A largura das escadas nos locais de trabalho deve ser no mínimo de 0,90m e ser compatível com o número provável de utilizadores.
2. Os lanços e os patamares devem dispor de uma protecção com altura mínima de 0,90m.
3. As escadas de mão devem ter largura igual ou superior a 0,40m e ser resguardadas sempre que a sua utilização o exigir.
4. As escadas de mão devem ser fixas ou instaladas de forma estável.
5. A articulação ou ligação de duas ou mais escadas de mão só é permitida mediante a utilização de dispositivos apropriados para o efeito.

Artigo 455.º

Plataformas de trabalho – Antigo artigo 11.º da Lei 14/2007

1. As plataformas de trabalho fixas ou móveis devem ser construídas com materiais apropriados, não escorregadios e ter a resistência suficiente para suportar cargas e esforços a que irão ser submetidas e assegurar a estabilidade de modo eficaz.
2. As plataformas de trabalho devem ser horizontais, regulares, contínuas e convenientemente fixadas nos pontos de apoio.
3. É proibida a acumulação de pessoas e materiais nas plataformas de trabalho, além do estritamente necessário.
4. Sempre que as plataformas de trabalho se apresentem escorregadias, por se encontrarem cobertas de detritos, nomeadamente de gorduras sólidas ou líquidas, deve-se tomar medidas que garantam as necessárias condições de segurança.

Artigo 456.º

Plataformas móveis – Antigo artigo 13.º da Lei 14/2007

1. Sem prejuízo do estabelecido no artigo anterior, as plataformas móveis devem:
 - a) Ser utilizadas quais e outros dispositivos que impeçam ou reduzam a sua oscilação, particularmente, quando sujeitas à acção do vento;

- b) Ser examinadas periodicamente para verificação do seu estado de segurança, da sua estabilidade, das condições de funcionamento e da conservação dos elementos da estrutura e mecanismos de fixação que as compõem, por um técnico devidamente qualificado;
 - c) Figurar, de forma bem visível, a indicação da carga máxima admissível.
2. Os cabos de suspensão utilizados em plataformas móveis devem ser metálicos, com um coeficiente de segurança de, pelo menos, oito em relação ao máximo da carga a suportar e ter comprimento para que lhe fiquem de reserva, na posição mais baixa da plataforma, duas voltas no respectivo tambor.

Artigo 457.º

Iluminação – Antigo artigo 14.º da Lei 14/2007

1. Os locais de trabalho devem ser iluminados de preferência com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.
2. A iluminação dos locais de trabalho deve ser adequada ao tipo de trabalho a realizar.
3. As vias de passagem devem ser, de preferência, iluminadas com luz natural.
4. Quando houver recurso à iluminação artificial esta deve ser, de preferência, eléctrica.
5. O conjunto das lâmpadas deve ser ligado pelo menos a duas fases, a fim de eliminar o efeito estroboscópico, quando ele possa ocorrer.
6. O sistema de iluminação deve ser concebido de modo a não originar encadeamento.
7. As superfícies de iluminação natural e artificial devem ser mantidas em boas condições de limpeza e eficiência.

Artigo 458.º

Ventilação - Antigo artigo 15.º da Lei 14/2007

1. Os locais de trabalho devem possuir boas condições de ventilação natural, recorrendo à artificial, complementarmente, quando as condições técnicas de laboração o determinem.
2. Se for utilizada uma instalação de ventilação, ela deve ser mantida em bom estado de funcionamento e dispor de um sistema que assinala qualquer avaria.
3. As instalações de ar condicionado ou de ventilação mecânica devem funcionar de forma que os trabalhadores não fiquem expostos a corrente de ar.

Artigo 459.º

Atmosfera de trabalho – Antigo artigo 16.º da Lei 14/2007

1. A temperatura dos locais de trabalho deve ser adequada ao organismo humano, tendo em conta os métodos de trabalho utilizados e as condições físicas a que os trabalhadores estão sujeitos.
2. Todos os gases, vapores, fumos, névoas ou poeiras nocivas à saúde dos trabalhadores que se produzam ou se desenvolvam nos locais de trabalho devem ser expurgados no seu ponto de formação ou, se isso não for possível, eliminados por outros meios sem causar prejuízos a terceiros.

Artigo 460.º

Trabalhos no exterior – Antigo artigo 17.º da Lei 14/2007

Os trabalhadores que exercem a sua actividade no exterior dos edifícios devem estar protegidos por abrigos ou pelo uso de vestuário e calçados apropriados contra a exposição excessiva ao sol e às intempéries.

Artigo 461.º

Ruído e vibrações – Antigo artigo 18.º da Lei 14/2007

1. Nos locais de trabalho devem ser adoptadas medidas técnicas que visem eliminar ou reduzir o ruído e as vibrações na fonte, quando for contínuo e igual ou superior a 65dB.
2. Os trabalhadores devem utilizar equipamento de protecção individual adequado à redução do nível de ruído, sempre que as medidas de protecção aplicáveis não forem suficientes.

SUBSECÇÃO III

Prevenção contra os riscos de incêndio

Artigo 462.º

Disposições gerais – Antigo artigo 19.º da Lei 14/2007

1. Nos locais de trabalho devem ser adoptadas medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança dos trabalhadores.
2. Os locais de trabalho devem possuir equipamentos adequados à extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, e dispor de pessoal devidamente instruído para a sua utilização.

3. O agente de extinção deve estar de acordo com a classe de fogo determinada, tendo em atenção as dimensões e a utilização dos edifícios, os equipamentos nele existente, as características físicas e químicas das substâncias existentes.

Artigo 463.º

Armazenagem de gases comprimidos – Antigo artigo 20.º da Lei 14/2007

1. As garrafas contendo gases comprimidos não devem ser depositadas ao ar livre, a menos que estejam protegidas contra as variações de temperatura e raios solares directos.
2. As garrafas de gases comprimidos não devem ser depositadas nas proximidades de substâncias inflamáveis, para não constituírem perigos de explosão.

Artigo 464.º

Proibição de fumar ou foguear – Antigo artigo 21.º da Lei 14/2007

Nos locais de trabalho onde sejam arrecadadas, armazenadas ou manipuladas matérias explosivas, inflamáveis ou combustíveis é proibido fumar, acender ou deter fósforos, acendedores ou outros objectos que produzam chama ou faísca.

Artigo 465.º

Armazenamento de materiais inflamáveis – Antigo artigo 22.º da Lei 14/2007

1. Os materiais inflamáveis, tais como, aparas de madeira, palha, papel, esferovite e outros, utilizados em embalagens, devem ser armazenados em locais dotados de condições de segurança compatíveis com as características desses materiais.
2. Os resíduos acumulados devem ser queimados ou removidos dos locais de trabalho.

SECÇÃO IV

Protecção e manutenção de máquinas

Artigo 466.º

Protecção e segurança das máquinas – Antigo artigo 23.º da Lei 14/2007

1. Os elementos móveis de motores e órgãos de transmissão, bem como todas as partes perigosas das máquinas devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização seja de modo a impedir o contacto com pessoas ou objectos.
2. As máquinas antigas, construídas e instaladas sem dispositivos de segurança eficientes devem ser modificadas ou protegidas sempre que o risco existente o justifique.

Artigo 467.º

Protecção em caso de rotura de máquinas – Antigo artigo 24.º da Lei 14/2007

As máquinas que pela velocidade dos seus órgãos, pela natureza dos materiais em que são construídas ou que em virtude de condições particulares de laboração apresentem riscos de rotura, com consequentes projecções violentas de elementos ou de materiais em laboração, devem ter invólucros ou blindagens protectoras resistentes ao choque e que retenham os elementos ou os materiais projectados, a menos que sejam adoptadas outras medidas de segurança.

Artigo 468.º

Protectores de máquinas – Antigo artigo 25.º da Lei 14/2007

1. Os protectores e os resguardos devem:
 - a) Ser concebidos, construídos e utilizados de modo a assegurar uma protecção eficaz, que impeça o acesso à zona perigosa durante as operações e não cause embaraço ao operador, nem prejudique a produção;
 - b) Funcionar automaticamente ou com um mínimo de esforço, estar bem adaptados à máquina e ao trabalho a executar, fazendo, de preferência, parte daquela;
 - c) Permitir a lubrificação, a afinação e a reparação da máquina.
2. Todos os protectores devem ser solidamente fixados à máquina, ao pavimento, à parede ou ao tecto e manter-se instalados enquanto a máquina estiver ao serviço.

Artigo 469.º

Renovação temporária das protecções ou dos dispositivos de segurança - Antigo artigo 26.º da Lei 14/2007

1. Não deve ser retirado ou tornado ineficaz um protector, mecanismo ou dispositivo de segurança de uma máquina ou de um elemento perigoso, a não ser que se pretenda executar imediatamente uma reparação ou regulação da máquina, do protector, do mecanismo ou do dispositivo de segurança.
2. Logo que a reparação ou regulação esteja concluída, os protectores, mecanismos ou dispositivos de segurança devem ser imediatamente repostos.

Artigo 470.º**Proibição de efectuar operações de conservação em máquinas em movimento – Antigo artigo 27.º da Lei 14/2007**

1. As operações de limpeza, lubrificação e outras não podem ser feitas com órgãos ou elementos de máquinas em movimento, a menos que tal seja imposto por particulares exigências técnicas, caso em que devem ser utilizados meios apropriados que evitem qualquer acidente.
2. A proibição referida no número anterior deve estar assinalada por aviso bem visível.

Artigo 471.º**Reparação de máquinas – Antigo artigo 28.º da Lei 14/2007**

As avarias ou deficiências de máquinas, protectores, mecanismo ou dispositivos de protecção devem ser imediatamente denunciados pelo operador ou por qualquer outro trabalhador e, quando tal aconteça, deve ser cortada a força motriz, encravado o dispositivo de comando e colocado na máquina um aviso bem visível, proibindo a sua utilização até que a regulação ou reparações necessárias tenham terminado e a máquina esteja de novo em condições de funcionamento.

Artigo 472.º**Instalações de motores – Antigo artigo 29.º da Lei 14/2007**

1. Quando um motor puder ocasionar perigo na sua vizinhança, deve ser instalado em local ou recinto apropriado, ou ser devidamente protegido.
2. Acesso ao local ou recinto onde esteja instalado o motor deve ser vedado a pessoas não autorizadas, assinalando-se esta proibição por aviso bem visível.

Artigo 473.º**Arranque e paragem de motores – Antigo artigo 30.º da Lei 14/2007**

Os órgãos ou aparelhos para arranque e paragem devem ser facilmente acessíveis ao pessoal afecto à manobra e dispostos de forma a não poderem ser accionados acidentalmente.

Artigo 474.º**Disposições específicas – Antigo artigo 31.º da Lei 14/2007**

1. As máquinas de trabalhar madeira ou produtos similares devem ter a ferramenta de corte protegida de modo a impedir que as mãos do trabalhador entrem em contacto com ela.
2. Nas mós devem ser acopladas protecções laterais e periféricas eficazes, formando um conjunto resistente ao impacto de fragmentos de peças ou de eventual estilhaçamento dos rebordos.
3. Nos tomos, os pratos de grampos e de ponto devem ter um resguardo que os envolva de maneira a impedir o contacto com o trabalhador quando estão em movimento.
4. As prensas devem ter protecções em grade ou de outro tipo que envolvam completamente a ferramenta, de modo a tomá-la inacessível às mãos do trabalhador quando o punção desce.
5. As guilhotinas devem ter um sistema eficaz de frenagem que impeça, durante a descida da lâmina, o acesso das mãos do trabalhador à zona de corte.
6. Os comandos das prensas e das guilhotinas devem ser de preferência bimanuais, de modo a que as mãos do trabalhador estejam afastadas da lâmina quando esta desce.

Artigo 475.º**Encravamento dos dispositivos de protecção – Antigo artigo 32.º da Lei 14/2007**

1. Os dispositivos amovíveis de protecção da zona de operação ou de outros órgãos perigosos das máquinas devem, quando for tecnicamente possível e se trate de eliminar um risco grave e específico, dispor de encravamento de ligação com os órgãos de arranque e de movimento da máquina, por forma a impedir a remoção ou abertura do protector quando a máquina estiver em movimento ou provocar a paragem da máquina no acto da remoção ou abertura do protector.
2. O encravamento não deve permitir a movimentação da máquina se o protector não estiver na devida posição.

Artigo 476.º**Aberturas de alimentação ou ejeção – Antigo artigo 33.º da Lei 14/2007**

1. As aberturas de alimentação ou de ejeção das máquinas devem ter anteparos adequados e constituídos, consoante as exigências técnicas, parapeitos, grades ou coberturas com dimensões, forma e resistência necessária para evitar que os operadores ou quaisquer outras pessoas possam entrar em contacto com órgãos alimentadores ou ejectores perigosos.
2. Quando a máquina tiver alimentadores ou ejectores automáticos que tomem a execução do trabalho perigosa, deve ser aplicável o previsto no número anterior.

Artigo 477.º**Protecção contra as projecções de materiais – Antigo artigo 34.º da Lei 14/2007**

As máquinas que durante o seu funcionamento possam projectar materiais de qualquer natureza ou dimensão devem estar munidas de tampas, resguardos ou outros meios de intercepção.

Artigo 478.º**Protectores transparentes – Antigo artigo 35.º da Lei 14/2007**

Sempre que seja conveniente a observação das operações, os painéis protectores devem ser de materiais transparentes com resistência e rigidez suficientes.

Artigo 479.º**Comandos por pedais – Antigo artigo 36.º da Lei 14/2007**

Os pedais para accionar máquinas ou elementos de máquinas devem ter um dispositivo automático de encravamento ou um protector fixado no pavimento.

SECÇÃO V**Utilização de máquinas****Artigo 480.º****Instruções e cuidados de utilização – Antigo artigo 37.º da Lei 14/2007**

1. É proibido o uso directo das mãos para retirar as aparas ou material retido na máquina, ou fazer a sua limpeza, devendo para esse efeito, utilizar-se escovas ou instrumentos adequados.
2. O operador deve estar sobre um estrado antiderrapante, em frente da máquina, que deve manter-se em boas condições de segurança, limpeza, livre de óleos, aparas e qualquer obstáculo.
3. Não devem ser colocadas sobre as máquinas ferramentas ou qualquer objecto que possa causar perigo, devendo ser colocados em bancos, mesas ou estantes perto da área de trabalho.
4. Os operadores devem usar vestuário de trabalho ajustado ao corpo, sem partes soltas, não podendo usar gravatas, cordões ou pulseiras que possam constituir perigo de acidente.
5. Os locais à volta das máquinas devem ser limpos com a regularidade requerida.
6. Depois da montagem e da reparação de qualquer máquina, antes de voltar a pô-la em funcionamento, devem ser realizadas provas de ensaio por pessoal qualificado.

SECÇÃO VI**Aparelhos e meios de elevação, transporte e armazenagem****SUBSECÇÃO I****Aparelhos de elevação****Artigo 481.º****Construção e conservação – Antigo artigo 38.º da Lei 14/2007**

Todos os elementos da estrutura, do mecanismo, da fixação e os acessórios dos aparelhos de elevação devem ser de boa construção e de materiais apropriados e resistentes, correctamente instalados, utilizados e mantidos em bom estado de conservação e funcionamento.

Artigo 482.º**Disposições relativas aos mecanismos principais – Antigo artigo 39.º da Lei 14/2007**

1. Os tambores e as roldanas dos aparelhos de elevação e transporte por tracção devem ter as sedes dos cabos com dimensões e perfis que permitam o livre enrolamento dos cabos, de modo a evitar o seu acavalamento ou solicitações anormais.
2. Diâmetro dos tambores de enrolamento deve ser, pelo menos, superior a trinta vezes o diâmetro dos cabos.
3. Em cada extremidade, os tambores devem ser munidos de um rebordo que ultrapasse radialmente duas vezes e meia, pelo menos, o diâmetro dos cabos.
4. As extremidades dos cabos devem ser solidamente amarradas no interior dos tambores, devendo, além disso, em fim de curso, ficar duas voltas completas de cabo enroladas no tambor.
5. Devem existir dispositivos que impeçam a fuga dos cabos das sedes dos tambores durante o seu funcionamento normal.
6. Os aparelhos de elevação accionados electricamente devem ser equipados com limitadores de elevação que cortem automaticamente a corrente eléctrica quando a carga ultrapassar o limite superior do curso que lhe está fixado.
7. Os guinchos dos aparelhos de elevação devem ser concebidos de modo a que a descida das cargas se faça com o motor embraiado e não em queda livre.

8. Todos os aparelhos de elevação devem ser providos de freios calculados e instalados de maneira a poderem suportar eficazmente uma carga que atinja, pelo menos, vez e meia a carga autorizada.
9. Os órgãos de comando devem ser colocados em locais de fácil acesso com indicação claramente das manobras a que se destinam e ser protegidos contra accionamento acidental.

Artigo 483.º

Carga máxima admissível – Antigo artigo 40.º da Lei 14/2007

1. Em cada aparelho de elevação accionado mecanicamente deve figurar, de forma bem visível, a indicação da carga máxima admissível.
2. Deve ser fixada junto do condutor, assim como na parte inferior do aparelho, a indicação dos seus limites de emprego, tendo especialmente em conta o valor e a posição do contrapeso, a orientação e inclinação da lança, a carga levantada em função do vão e a velocidade do vento compatível com a estabilidade.

Artigo 484.º

Disposições relativas à instalação – Antigo artigo 41.º da Lei 14/2007

1. A estabilidade e ancoragem das gruas que trabalham ao ar livre devem ser asseguradas tendo em atenção as mais fortes pressões do vento, as condições locais e as solicitações mais desfavoráveis resultantes das manobras de carga.
2. Nas extremidades dos caminhos de rolamento de aparelhos de elevação sobre carris devem existir dispositivos de paragem.
3. Deve-se prever dispositivos que actuem sobre o aparelho motor para paragem automática em fim de curso.

Artigo 485.º

Verificação – Antigo artigo 42.º da Lei 14/2007

1. Os aparelhos de elevação devem ser verificados e submetidos a ensaios por pessoa competente antes da sua primeira utilização, depois de qualquer modificação ou reparação importante e aquando do recomeço do funcionamento após paragem prolongada ou avaria.
2. Os aparelhos de elevação devem ser examinados diariamente pelo respectivo condutor e verificados, por pessoa habilitada, periodicamente e em função dos esforços a que estejam submetidos, devendo ser conservado os resultados dessas verificações.
3. Os cabos, as correntes, os ganchos, as lingas, os tambores, os freios e os limitadores de curso devem ser examinados completa e cuidadosamente, pelo menos, uma vez por semana.

Artigo 486.º

Movimentação de cargas – Antigo artigo do 43.º Lei 14/2007

1. A elevação das cargas deve efectuar-se verticalmente, a fim de evitar oscilações no decurso da operação.
2. Quando for absolutamente necessária uma elevação oblíqua, devem ser observadas as precauções indicadas pelas circunstâncias.
3. A elevação deve ser precedida, de verificação da correcta fixação dos cabos, lingas ou outras amarras às cargas, do bom equilíbrio destas e da não existência de qualquer perigo para outros trabalhadores.
4. Em caso de má sustentação de uma carga no decurso da sua elevação, o condutor deve accionar imediatamente o sinal de aviso e pousar a carga a fim de ser correctamente amarrada.
5. No decurso da elevação, do transporte horizontal e da descida das cargas suspensas, os sinaleiros devem dirigir a manobra de modo que as cargas não esbarrem em qualquer objecto.
6. Os condutores dos aparelhos de elevação devem evitar, tanto quanto possível, transportar as cargas por cima dos trabalhadores e dos locais onde a sua eventual queda possa constituir perigo.
7. Quando for necessário deslocar, por cima dos locais de trabalho, cargas perigosas, tais como metal em fusão ou objectos de peso, a electroíman deve lançar um sinal de advertência eficaz, a fim de permitir que os trabalhadores abandonem a zona perigosa.
8. Os condutores dos aparelhos de elevação não devem deixá-los sem vigilância quando estiver suspensa uma carga.

Artigo 487.º

Idade mínima e formação dos condutores – Antigo artigo 44.º da Lei 14/2007

Os trabalhadores ocupados na condução dos aparelhos de elevação, de transportes ou nas operações de sinalização das mesmas devem ser maiores de dezoito anos e possuírem uma formação apropriada para o desempenho dessas funções.

Carros de transporte mecânicos, empilhadores e outros

Artigo 488.º

Carros de transporte mecânico – Antigo artigo 45.º da Lei 14/2007

1. Os veículos de transportes mecânicos devem ser bem concebidos, construídos e mantidos em bom estado de funcionamento e correctamente utilizados, estar dotados de dispositivos de comando e sinalização adequados, e só serem manobrados por trabalhadores que obedeçam aos requisitos estabelecidos no artigo 487.º.
2. Os comandos de arranque, aceleração, elevação e travagem devem reunir condições que impeçam movimentos involuntários.
3. Os veículos devem dispor de cabina de segurança, ou alternativamente, estar providos de armação de segurança como quadro, arco ou pórtico, para salvaguardar o trabalhador em caso de reviramento, capotagem ou empenamento.
4. A indicação da capacidade de carga a transportar deve ser afixada em local bem visível do veículo.
5. Nos carros automotores e reboques, deve-se fazer o carregamento baixando, o mais possível, o centro de gravidade da carga.
6. Quando a descarga se efectuar por basculamento, devem existir dispositivos que impeçam o basculamento accidental.

Artigo 489.º

Conservação – Antigo artigo 46.º da Lei 14/2007

Os diferentes elementos dos carros devem ser inspeccionados regularmente pelo pessoal encarregue da conservação, sendo postos de fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

Artigo 490.º

Elevação e transporte de materiais – Antigo artigo 47.º da Lei 14/2007

1. Sempre que possível, devem ser utilizados aparelhos mecânicos para elevar e transportar materiais.
2. Deve ser proibido todo o transporte manual de cargas, cujo peso possa constituir um risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores.
3. O peso máximo das cargas a serem transportadas, manualmente, por um trabalhador não pode exceder os 55 kgs para os homens e os 25 kgs para as mulheres e jovens.
4. Os trabalhadores encarregues pelo manuseamento dos materiais devem ser instruídos sobre a maneira de elevar e transportar cargas com segurança.
5. Quando tiverem de ser elevados ou transportados objectos muito pesados por uma equipa de trabalhadores, a elevação e a disposição das cargas devem ser comandadas.
6. Os trabalhadores que se ocupam do manuseamento de substâncias escaldantes, cáusticas e corrosivas, ou de objectos que apresentem arestas vivas, rebarbas, falhas ou outras saliências perigosas devem utilizar equipamentos de protecção apropriados.

Artigo 491.º

Empilhamento de materiais – Antigo artigo 48.º da Lei 14/2007

O empilhamento de materiais deve efectuar-se de forma a oferecer segurança, devendo tomar-se precauções especiais sempre que a natureza daqueles exigir.

SUBSECÇÃO III Armazenagem

Artigo 492.º

Disposições gerais – Antigo artigo 49.º da Lei 14/2007

1. Os materiais devem ser guardados de tal modo que não possam cair nem constituir perigo, devendo-se empilhar os sacos e as caixas de maneira a que não estorvem a instalação de iluminação e o funcionamento das máquinas ou de outros equipamentos, e que não obstruam os caminhos ou as vias de trânsito, ou impeçam o uso do material de extinção de incêndios.
2. Os materiais devem ser armazenados sobre bases firmes que não corram o risco de quebrar-se, e não devem ser colocados contra muros, paredes ou divisórias de edifícios, a menos que estas tenham a segurança necessária para suportar os impulsos laterais.
3. Os materiais perigosos devem ser acondicionados, marcados e etiquetados antes de serem transportados, armazenados ou arrumados.
4. A altura máxima das pilhas não deve comprometer a sua estabilidade.
5. O piso do armazém deve ser constituído por material não escorregadio, antiderrapante, liso e mantido em perfeito estado de conservação.

Artigo 493.º**Armazenamento de materiais secos a granel – Antigo artigo 50.º da Lei 14/2007**

1. Os materiais secos a granel devem ser, quanto possível, armazenados em silos que permitam a sua descarga pelo fundo.
2. Os silos devem ser construídos de materiais resistentes ao fogo, coberto e munidos de sistema de ventilação eficaz.
3. As operações de manutenção devem efectuar-se com toda a segurança para os trabalhadores.
4. O trabalhador que penetrar num silo deve dispor de cinto ou anéis de segurança preso e/ou cabo com folga mínima e solidamente amarrado a um ponto fixo e ser assistido durante toda a operação por outro trabalhador colocado no exterior e, se necessário, deve estar provido de máscara e outro equipamento com adução de ar.
5. Deve ser impedida a entrada nos silos durante a sua alimentação e descarga, ou quando não tenham sido tomadas precauções para prevenir um recomeço não acautelado destas operações.

Artigo 494.º**Armazenagem de líquidos perigosos – Antigo artigo 51.º da Lei 14/2007**

1. A armazenagem de líquidos inflamáveis ou combustíveis em reservatórios deve ser sempre submetida à autorização da entidade competente, de forma a garantir a aplicação das necessárias disposições de segurança.
2. A armazenagem de líquidos perigosos inflamáveis deve ser feita em reservatórios situados acima do solo ou fossas, dotados dos dispositivos necessários para garantir a sua manutenção segura, nomeadamente, no que respeita às precauções contra a corrosão, os acessos, a localização, o isolamento e a ventilação.
3. A armazenagem de líquidos inflamáveis contidos em tambores ou barris, no interior de fábricas ou pequenos entrepostos, deve ser feita em compartimentos especiais, construídos com materiais resistentes ao fogo, com pavimento impermeável, inclinado e drenado para bacia colectora não ligada à rede de esgoto, devendo os tambores ou barris ser dispostos sobre plataformas elevadas em relação ao pavimento.
4. Os barris ou garrações que contenham ácidos devem ser arrumados em locais frescos e a sua manipulação deve ser cuidadosa, tendo em especial atenção, impedir o aumento de pressão interior mediante aberturas periódicas.
5. Os materiais e produtos susceptíveis de reagirem entre si, dando lugar à formação de gases, misturas explosivas ou inflamáveis, devem ser conservados em locais suficientemente distanciados e adequadamente isolados uns dos outros.

SECÇÃO VII**SUBSECÇÃO I****Cubas, tanques e reservatórios****Artigo 495.º****Segurança de cubas, tanques e reservatórios – Antigo artigo 52.º da Lei 14/2007**

1. As cubas, tanques e reservatórios de líquidos de qualquer natureza, cuja abertura ou bordo se encontre a menos de 0,90m acima do pavimento ou do plano de trabalho, devem ser munidos de coberturas de chapas, barras, grelhas metálicas ou outro material apropriado ou, em alternativa, protegidos por vedações ou guarda-corpos.
2. Quando a protecção for feita por vedação ou guarda corpos e o bordo da cuba, tanque ou reservatório se encontre a menos de 0,15m acima do pavimento, deve-se completar a protecção com rodapés até esta altura, salvo nos casos em que a profundidade for inferior a 1,00m e os líquidos contidos não ofereça perigo e se adoptem outras precauções.
3. As cubas, tanques e reservatórios de líquidos de qualquer natureza devem ser providos de condutas de descarga com débito suficiente para permitir o escoamento do seu conteúdo para local apropriado, sem ocasionar derrames sobre o pavimento.
4. Não se deve instalar passadiços por cima de cubas, tanques ou reservatórios abertos, salvo quando for indispensável para acesso a comando de agitadores, válvulas ou colheitas de amostras, devendo nestes casos ter, pelo menos, 0,45m de largura e ser munidos de ambos os lados de guarda-corpos e rodapés e mantidos constantemente limpos e secos.

SUBSECÇÃO II**Fornos e estufas****Artigo 496.º**

Segurança de fornos e estufas – Antigo artigo 53.º da Lei 14/2007

1. Quando os fornos ou estufas emitirem vapores, gases ou fumos em quantidades susceptíveis de constituir incómodo ou inconveniente para a saúde, deve-se instalar cúpulas ou bocas de aspiração ligadas a condutas de evacuação.
2. Os trabalhadores que operem nos fornos ou estufas devem utilizar vestuário e equipamentos apropriados que os protejam das radiações térmicas e luminosas.

**SUBSECÇÃO III
Instalações frigoríficas****Artigo 497.º****Segurança das instalações – Antigo artigo 54.º da Lei 14/2007**

1. As portas das câmaras frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura tanto do exterior como do interior e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras, que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação.
2. As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas, dispondo de espaço suficiente que permita a inspecção e a manutenção dos condensadores.

Artigo 498.º**Uso do equipamento de protecção individual – Antigo artigo 55.º da Lei 14/2007**

As pessoas que trabalham no interior de câmaras frigoríficas devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuários de agasalho de lã grossa, resguardando o pescoço e a cabeça, e calçado que proteja do frio e da humidade.

**SUBSECÇÃO IV
Instalações e operações de soldadura e cortes****Artigo 499.º****Locais de trabalho – Antigo artigo 56.º da Lei 14/2007**

1. As operações de soldadura ou corte não devem ser realizadas na proximidade de armazéns de materiais combustíveis e materiais instalações susceptíveis de libertar poeiras, vapores ou gases explosivos ou inflamáveis, a não ser que tenham sido tomadas precauções especiais.
2. Quando os trabalhadores de soldadura ou corte a arco eléctrico laborarem em lugares onde haja permanência ou circulação de pessoas, devem efectuá-lo ao abrigo de paredes, biombos, ou outros anteparos apropriados, fixos ou móveis, cuja superfície absorva e impeça a reflexão de radiações nocivas.
3. Quando o local de soldadura não for exterior, deve-se instalar extractores locais, permitindo a extracção dos gases libertados directamente no local de trabalho.

Artigo 500.º**Antigo artigo 57.º da Lei 14/2007 – Instalações de soldadura e corte a gás**

1. As garrafas de gás utilizadas nas operações de soldadura ou corte não devem ser depositadas nos locais onde estas operações estejam em curso e, no caso de garrafas de oxigénio, devem ser mantidas afastadas de quaisquer outras.
2. As garrafas de gás, quando estiverem a ser utilizadas, devem manter-se na posição vertical ou ligeiramente inclinadas e estar presas por correias, braçadeiras ou correntes resistentes e de fácil manobra, de modo a permitirem a sua rápida retirada em caso de incêndio.
3. As garrafas não devem ser submetidas a choques ou a temperaturas elevadas, devendo ser transportadas em carrinhos apropriados e ter as cápsulas protectoras das torneiras colocadas sempre que tenham que ser deslocadas ou quando não estejam a ser utilizadas.
4. Deve-se prever espaços de armazenagem separados por garrafas cheias e vazias e, se forem armazenadas em locais exteriores, devem ser protegidas por cobertura, toldos ou outros meios, de forma a impedir a incidência directa dos raios solares.
5. As garrafas de gás devem manter-se à distância suficiente de qualquer trabalho que produza chama, chispas ou provoque aquecimento excessivo.
6. As garrafas de oxigénio não devem ser manejadas com as mãos ou luvas sujas de óleo ou de gordura e não se devem usar estas substâncias na lubrificação de válvulas, manómetros ou órgãos de regulação.
7. Quando se empregar um gerador de acetileno, deve-se tomar as precauções necessárias ao bom isolamento e à ventilação do local e, se for móvel, a sua estabilidade e afastamento dos locais de operação deve ser superior a 5,00m.
8. Nas derivações de acetileno ou outro gás combustível deve existir uma válvula de segurança que impeça o retomo de chama, o afluxo de oxigénio ou de ar a tubagem de gás.

SUBSECÇÃO V

Caldeiras a vapor e recipientes sob pressão

Artigo 501.º

Antigo artigo 58.º da Lei 14/2007 – Segurança de caldeiras de vapor e de instalações, aparelhos e recipientes sob pressão

As caldeiras a vapor e as instalações, aparelhos e recipientes de líquidos, gases ou vapores sob pressão devem ser construídos, montados e utilizados de acordo com a legislação específica para o sector.

SUBSECÇÃO VI

Instalações eléctricas

Artigo 502.º

Antigo artigo 59.º da Lei 14/2007 – Segurança nas instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer à legislação específica para o sector.

SUBSECÇÃO VII

Ferramentas manuais e portáteis à motor

Artigo 503.º

Antigo artigo 60.º da Lei 14/2007 – Ferramentas manuais

1. As ferramentas manuais devem ser de boa qualidade e apropriadas ao trabalho para que são destinadas.
2. As ferramentas manuais não devem ser utilizadas para fins diferentes daqueles para que estão destinados.
3. As ferramentas manuais não devem ficar abandonadas sobre pavimentos, passagens, escadas ou outros locais onde se trabalha ou circule, nem serem colocadas em lugares elevados, em relação ao pavimento, sem a devida protecção.

Artigo 504.º

Antigo artigo 61.º da Lei 14/2007 – Ferramentas portáteis a motor

1. As ferramentas portáteis a motor não devem apresentar qualquer saliência nas partes não protegidas que tenham movimento circular ou alternativo.
2. Os trabalhadores que utilizem ferramentas portáteis a motor devem usar, quando sujeitos à projecção de partículas e poeiras, óculos, viseiras, máscaras ou outros equipamentos de protecção individual conveniente.
3. As ferramentas portáteis a motor devem ser periodicamente inspeccionadas, de acordo com a frequência da sua utilização.

SECÇÃO VIII

Equipamentos de protecção individual

Artigo 505.º

Antigo artigo 62.º da Lei 14/2007 – Disposições Gerais

1. Deve existir, à disposição dos trabalhadores, equipamentos de protecção individual eficaz relativamente aos riscos resultantes do seu posto de trabalho e sempre que não seja possível efectuar uma protecção colectiva.
2. Os equipamentos de protecção individual, com excepção de cintos e arneses de segurança devem, na medida do possível, ser de uso pessoal e adaptados às características físicas de quem o utilizar.
3. O equipamento de protecção individual deve ser mantido em bom estado de conservação e ser objecto de revisões e higienização periódicas.

Artigo 506.º

Antigo artigo 63.º da Lei 14/2007 – Vestuário de trabalho

O vestuário de trabalho deve ser justo ao corpo e não apresentar partes soltas.

Artigo 507.º

Antigo artigo 64.º da Lei 14/2007 – Protecção da cabeça

1. Os trabalhadores expostos ao risco de traumatismo na cabeça devem usar capacetes de protecção adequados.

2. Os capacetes devem ter uma resistência compatível com o choque de objectos ou materiais a que possam estar sujeitos.
3. Os trabalhadores que operarem ou transitarem na proximidade de condutores de energia eléctrica não podem usar capacetes de protecção metálicos.

Artigo 508.º

Antigo artigo 65.º da Lei 14/2007 – Protecção do ouvido

1. As pessoas que trabalhem num ambiente com um ruído superior a 66 dB devem usar protectores auriculares capazes de efectuar a redução do ruído sonoro.
2. Estes protectores devem ser limpos e esterilizados quando usados por outra pessoa.

Artigo 509.º

Antigo artigo 66.º da Lei 14/2007 – Protecção das mãos e dos braços

1. Nas operações que apresentem risco de corte ou lesão das mãos, os trabalhadores devem usar luvas especiais e material adequado.
2. Os trabalhadores que manipularem substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes devem usar luvas especiais, de forma e materiais adequados.
3. Estas luvas devem ajustar-se perfeitamente aos antebraços na abertura do canhão.

Artigo 510.º

Antigo artigo 67.º da Lei 14/2007 – Protecção dos pés e das pernas

1. Nos trabalhos que apresentem risco de queimadura, corrosão, perfuração ou esmagamento dos pés, os trabalhadores devem dispor de calçado de segurança resistente e adequado à natureza do risco.
2. As pernas e os joelhos devem ser protegidos, sempre que necessário, por polainas ou joalheiras de material apropriado à natureza do risco.

Artigo 511.º

Antigo artigo 68.º da Lei 14/2007 – Protecção das vias respiratórias

1. Os trabalhadores expostos ao risco de inalação de poeiras, gases, fumos ou vapores nocivos devem dispor de máscaras ou outros dispositivos de protecção adequados à natureza dos riscos.
2. Os aparelhos respiratórios devem ser, de preferência, pessoais e, quando usados por outro indivíduo, devem ser esterilizados.

Artigo 512.º

Antigo artigo 69.º da Lei 14/2007 – Protecção dos olhos

1. Os trabalhadores expostos a riscos de acidentes mecânicos, acções ópticas, radiações e lasers e as acções químicas deverão proteger os olhos com equipamento adequado.
2. Para as acções mecânicas, os trabalhadores devem utilizar óculos de segurança.
3. Para as acções ópticas, os trabalhadores deverão utilizar óculos com vidros coloridos ou filtros apropriados.

Artigo 513.º

Antigo artigo 70.º da Lei 14/2007 – Cintos e arneses de segurança

1. Os trabalhadores expostos ao risco de queda livre devem usar cintos ou arneses de segurança apropriados, suficientemente resistentes, bem como cabos de amarração e respectivos elementos de fixação.
2. Os cintos de segurança não devem permitir uma queda livre superior a 1m a não ser que dispositivos apropriados limitam ao mesmo efeito uma queda de maior altura.

Artigo 514.º

Antigo artigo 71.º da Lei 14/2007 – Outras protecções

Os trabalhadores que estiverem expostos a riscos que afectam partes do corpo devem dispor de vestuário adequado, aventais, capuzes, peitilhos ou outras protecções de forma e materiais apropriados.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde dos trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Higiene no trabalho

Artigo 515.º

Antigo artigo 72.º da Lei 14/2007 – Abastecimento de água

1. Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.
2. A água destinada a ser bebida deve ser utilizada em condições higiénicas, sendo proibido o uso de copos colectivos.

Artigo 516.º

Antigo artigo 73.º da Lei 14/2007 – Limpeza dos locais de trabalho

1. As oficinas, os postos de trabalhos, os locais de passagem e todos outros locais de serviço devem ser mantidos em boas condições de higiene.
2. As paredes, os tectos, as janelas e as superfícies envidraçadas devem ser mantidos limpos e em bom estado de conservação.
3. Os pavimentos dos locais de trabalho devem ser conservados limpos e, tanto quanto possível, secos e não escorregadios.

Artigo 517.º

Antigo artigo 74.º da Lei 14/2007 – Instalações sanitárias e vestiários

1. As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos.
 - a) Serem separados por sexo;
 - b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho e terem acesso fácil e cómodo;
 - c) Disporem de água e de esgotos;
 - d) Serem iluminadas e ventiladas;
 - e) As paredes serem de cor clara, com pelo menos 1,50m de altura e pintadas com uma tinta impermeável de óleo ou revestidas com material igualmente impermeável.
2. As instalações sanitárias devem dispor de lavatórios, chuveiros e urinóis, nas quantidades tidas por suficientes em relação ao tipo de actividade desenvolvida e ao número de trabalhadores no local.
3. Devem ser postos à disposição dos trabalhadores locais que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.
4. Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas irritantes ou infectantes, devem ter possibilidade de guardar a roupa de uso pessoal em local apropriado previamente estabelecido, distinto do local destinado à roupa do trabalho.

SUBSECÇÃO II Vigilância da saúde

Artigo 518.º

Antigo artigo 75.º da Lei 14/2007 – Exames médicos

1. O empregador deve promover a realização de exames médicos com a finalidade de verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão.
2. Devem ser realizados os seguintes exames médicos:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho, ou nos quinze dias seguintes, se a urgência da admissão o justificar;
 - b) Exames periódicos, a realizar anualmente para os menores de dezoito anos e maiores de quarenta e cinco e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações susceptíveis de se repercutir na saúde do trabalhador, no caso do regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a quarenta e cinco dias por motivo de acidente ou doença e sempre que o médico considere necessário, atendendo à saúde do trabalhador.

Artigo 519.º

Antigo artigo 76.º da Lei 14/2007 – Resultados dos exames médicos

1. Os resultados dos exames médicos devem ser anotados numa ficha clínica.
2. A ficha clínica, sujeita ao regime de segredo profissional, deve ser conservada pelo empregador e só deve ser facultada às autoridades de saúde e ao médico assistente do trabalhador.
3. Quando o trabalhador deixar de prestar serviço na empresa deve ser-lhe entregue, a seu pedido, cópia da sua ficha clínica.

Artigo 520.º

Antigo artigo 77.º da Lei 14/2007 – Encargos

Os encargos resultantes da realização dos exames médicos são da responsabilidade do empregador.

SUBSECÇÃO III

Organização da segurança

Artigo 521.º

Antigo artigo 78.º da Lei 14/2007 – Serviço de higiene e segurança

1. Em todos os locais de trabalho com mais de cinquenta trabalhadores será organizado um serviço de higiene e segurança sob orientação de um técnico denominado encarregado de segurança.
2. A nomeação do encarregado de segurança e demais elementos do serviço de higiene e segurança é da exclusiva competência do empregador que deve fazê-la entre as pessoas com qualificação apropriada.
3. Das nomeações previstas no número anterior será dado conhecimento à Inspeção-Geral do Trabalho.

Artigo 522.º

Antigo artigo 79.º da Lei 14/2007 – Atribuições

São atribuições do encarregado de segurança:

- a) Proceder visitas frequentes e sistemáticas aos locais de trabalho, com a finalidade de assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares referentes às normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- b) Propor medidas específicas que julgue necessárias e controlar a sua eficácia;
- c) Dar aos trabalhadores e encarregados de obras as instruções necessárias para que sejam rigorosamente cumpridas as medidas referidas na alínea anterior;
- d) Promover a sensibilização dos trabalhadores para os problemas de higiene e segurança, de modo a fomentar o espírito de prevenção de riscos profissionais;
- e) Elaborar relatórios sobre as actividades desenvolvidas, donde constem, nomeadamente a indicação dos acidentes ocorridos, suas causas e a proposta de medidas para evitar a sua repetição;
- f) Elaborar relatórios periódicos, a enviar à Inspeção-Geral do Trabalho, em que se especifiquem, designadamente, índices de gravidade e frequência dos acidentes;
- g) Colaborar na preparação de projectos de regulamentos internos de segurança a aplicar na empresa.

Artigo 523.º

Antigo artigo 80.º da Lei 14/2007 – Regulamento interno

1. Todas as unidades empresariais com mais de dez trabalhadores e cuja natureza o justifique, devem elaborar normas internas de higiene e segurança que completem as disposições do presente diploma.
2. As normas referidas no número anterior deverão ser enviadas à Inspeção-Geral do Trabalho e à Direcção do Trabalho para conhecimento.

SUBSECÇÃO IV

Fiscalização

Artigo 524.º

Antigo artigo 81.º da Lei 14/2007 - Fiscalização

A Fiscalização do cumprimento das disposições deste capítulo compete, consoante os casos, à Inspeção-Geral do Trabalho, à Inspeção da Saúde e às demais entidades com competência na matéria, de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 525.º

Antigo artigo 82.º da Lei 14/70 – Infracção

1. Constitui violação punível com multa de dois a dez salários mínimos aplicáveis na função pública, a infracção às normas técnicas de segurança constantes dos artigos 449.º a 504.º, a graduar de acordo com a gravidade da falta, a sua eventual repercussão sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, e a situação da empresa.
2. Constitui violação punível com multa de dois a cinco salários mínimos aplicáveis na função pública, por cada trabalhador afectado, a falta dos equipamentos de protecção individual previsto nos artigos 505.º a 513.º.
3. Constitui violação punível com multa de um a três salários mínimos aplicáveis na função pública, o não cumprimento do preceituado nos artigos 514.º a 516.º, a graduar segundo o número de trabalhadores afectados.
4. Constitui violação puníveis com multa de um a dois salários mínimos aplicáveis na função pública, por cada trabalhador afectado, o não cumprimento do preceituado nos artigos 517.º e 518.º.

Artigo 526.º

Coimas

1. A entidade empregadora fica sujeita às coimas por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.
2. As infracções classificam-se em leves, graves e muito graves:
 - a) Infracções leves de três a vinte e cinco salários mínimos nacionais da função pública, no caso de violação do disposto nos artigos 56.º e 57.º n.º 5, 61.º, 100.º, 102.º, 111.º, 152.º, 155.º, 157.º n.ºs 3, 4 e 5, 172.º n.º 1, 173.º n.º 1, 175.º, 176.º, 179.º, 182.º n.º 1, 193.º n.º 2, 205.º, 223.º, 225.º, 231.º, 242.º, 244.º, 245.º, 260.º, 261.º, 262.º, 263.º, 293.º, 295.º, 307.º n.ºs 5 e 6, 345.º n.ºs 3 e 4, e 350.º n.ºs 5 a 8;
 - b) Infracções graves de vinte e cinco a cinquenta salários mínimos da função pública, no caso de violação dos artigos 99.º, al. g), 104.º, 211.º, 248.º, 251.º, 257.º, 265.º, 267.º, 350.º n.º 9 e 398.º;
 - c) Infracções muito graves, oito a setenta salários mínimos da função pública nos casos de violação dos artigos, 252.º, 256.º, 257.º, 385.º, e 386.º, sendo a multa fixada conforme o número dos trabalhadores afectados, devendo o julgador determinar, se for caso disso, o prazo dentro do qual não-de ser executadas as obras exigidas pela higiene e segurança do trabalho e, no caso da violação dos artigos 385.º e 386.º a multa será acrescida de 10% do valor fixado nesta norma.

Artigo 527.º
Destino das coimas

O produto das multas reverterá, equitativamente, para o Tesouro e o Fundo de Acção Inspectiva e Fiscalizadora, a ser criado por despacho conjunto do Ministro encarregue pelo trabalho e do Ministro das Finanças.

SECÇÃO X
Da resolução das dúvidas emergentes

Artigo 528.º
Resolução de dúvidas

As dúvidas e lacunas emergentes da execução deste código são resolvidas por decreto do Conselho de Ministros.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros, em de..... 2014.

Assembleia Nacional....de.....2014.

Promulgado em..... de.....de 2014.

Publique-se.

O Presidente da República, Manuel Pinto da Costa.

Anexo I
Contrato de Prestação de Serviço

Entre:
F....., adiante designado por EMPREGADOR/ENTIDADE PATRONAL, com sede em....., neste acto, representado por.....devidamente mandatado, por um lado;

F, natural de, São Tomé, portador do B.I. N.º emitido pelo C.I.C.C. de São Tomé, em/...2008 e válido até/...../....., residente em, Distrito de, adiante designado EMPREGADO/TRABALHADOR, é celebrado o presente contrato de prestação de serviço;

Cláusula primeira
(Objectivo)

O presente contrato tem como objectivo o desempenho da função de.....

Cláusula segunda
Obrigações

O Trabalhador compromete-se a exercer com zelo e dedicação as funções para que foi contratado, sob as ordens ou orientações do Empregador ou de quem este delegar.

Cláusula Terceira

Remuneração

O Empregador compromete-se a pagar ao trabalhador a remuneração mensal no valor depelos serviços prestados.

**Cláusula Quarta
Local de trabalho**

As funções serão desempenhadas nas instalações do Empregador ou em locais em que este achar necessário, dentro das condições previstas neste Código.

**Cláusula Quinta
Horário de trabalho**

O horário de trabalho é entre às 00:00 horas da manhã e às 00:00 horas, com um intervalo entre as 00:00 e às 00:00 horas.

**Cláusula Sexta
Duração**

O presente contrato tem a duração de.....meses, podendo ser renovado por igual período de tempo por acordo de ambas as partes, caso nenhuma das o denunciar mediante aviso prévio.

**Cláusula Sétima
Entrada em vigor**

O presente contrato entra em vigor na data da sua assinatura.

Assim o disseram e assinaram.

E por ser verdade, depois de lido e explicado o seu conteúdo a cada um dos outorgantes, concordaram com o presente texto escrito em duas páginas sem emendas ou rasuras.

Feito em São Tomé, aos.... dias do mês de..... de 2009.

O Empregador

O Empregado

**Anexo II
Contrato de Trabalho**

Entre F....., na qualidade de EMPREGADOR ou ENTIDADE PATRONAL, com sede em....., neste acto, representado por.....,com poderes delegados para tal, e

F.....natural de, São Tomé, portador do B.I. N.º emitido pelo C.I.C.C. de São Tomé, em .../...2008 e válido até/...../....., residente em, Distrito de,adiante designado TRABALHADOR, é celebrado o presente contrato de trabalho subordinado que se rege pelas seguintes cláusulas.

**Cláusula primeira
Objectivo**

O presente contrato de trabalho tem como objectivo o exercício da função de..... sob às ordens e orientação da Entidade patronal ou pessoa por si devidamente mandatada.

**Cláusula segunda
Obrigações**

O Trabalhador compromete-se a exercer com zelo e dedicação as funções para que foi contratado e manter em bom estado de conservação os objectos de trabalho entregues à sua guarda.

**Cláusula Terceira
Remuneração**

O Empregador compromete-se a pagar ao trabalhador o vencimento mensal no valor de nas instalações daquele.

**Cláusula Quarta
Local de trabalho**

As funções serão desempenhadas nas instalações do Empregador ou em locais em que este achar necessário, dentro das condições previstas neste Código.

**Cláusula Quinta
Horário de trabalho**

O horário de trabalho é entre às 00:00 horas da manhã e às 00:00 horas, com um intervalo entre às 00:00 e às 00:00 horas.

Cláusula Sexta

Duração

O presente contrato tem a duração de.....meses, podendo ser renovado por igual período de tempo por acordo de ambas as partes, caso nenhuma das o denunciar mediante aviso prévio.

Cláusula Sétima

Número de exemplares

O presente contrato é feito em três exemplares em língua portuguesa, ficando cada uma das partes contratantes com um e o terceiro deve ser enviado ao Ministério responsável pela área laboral, nos termos previstos neste Código.

Cláusula oitava

Assinatura

Depois de lido e explicado o seu conteúdo ao trabalhador, concordaram os contratantes com o presente texto de.....páginas o qual assinaram.

Cláusula nona

Entrada em vigor

O presente contrato entra em vigor na data da sua assinatura.

Feito em São Tomé, aos.... dias do mês dede 2009

O Empregador

O Trabalhador

F _____

F _____

Anexo III Contrato de Trabalho (A Termo Certo)

Entre F....., na qualidade de EMPREGADOR ou ENTIDADE PATRONAL, com sede em.....,e F.....natural de, São Tomé, portador do B.I. N.º

emitido pelo C.I.C.C. de São Tomé, em .../...2008 e válido até .../.../....., residente em....., Distrito de,adiante designado TRABALHADOR, é celebrado o presente contrato de trabalho a termo que se rege pelas seguintes cláusulas.

Cláusula primeira

Objectivo

O presente contrato de trabalho tem como objectivo o exercício da função de..... sob às ordens e direcção do Empregador (ou pessoa por si devidamente mandatada).

Cláusula segunda

Duração

O contrato ora assinado tem a duração de meses terminando com a conclusão dos trabalhos para que o trabalhador foi contratado.

Cláusula terceira

Obrigações

O Trabalhador compromete-se a exercer com zelo e dedicação as funções para que foi contratado e manter em bom estado de conservação os objectos de trabalho entregues à sua guarda.

Cláusula quarta

Remuneração

O Empregador compromete-se a pagar atempadamente ao trabalhador o vencimento mensal de nas instalações daquele.

Cláusula Quarta**Local de trabalho**

As funções serão desempenhadas nas instalações do Empregador ou em locais em que este achar necessário, dentro das condições previstas neste Código.

Cláusula Quinta**Horário de trabalho**

O horário de trabalho é entre às 00:00 horas da manhã e às 00:00 horas, com um intervalo entre às 00:00 e às 00:00 horas.

Cláusula Sexta**Duração**

O presente contrato tem a duração de.....meses, podendo ser renovado por igual período de tempo por acordo de ambas as partes, caso nenhuma das o denunciar mediante aviso prévio.

Cláusula Sétima**Número de exemplares**

O presente contrato é feito em três exemplares em língua portuguesa, ficando cada uma das partes contratantes com um e o terceiro deve ser enviado ao Ministério responsável pela área laboral, nos termos previstos neste Código.

Cláusula oitava**Assinatura**

Depois de lido e explicado o seu conteúdo ao trabalhador, concordaram os contratantes com o presente texto de.....páginas o qual assinaram.

Cláusula nona**Entrada em vigor**

O presente contrato entra em vigor na data da sua assinatura.

Feito em São Tomé, aos.... dias do mês dede 2009.

O Empregador

O Trabalhador

F_____

F_____

Descrição

(Aberturas de alimentação ou ejeção - Antigo artigo 33.º da lei 14/2007)	Artigo 476.º
(Âmbito Antigo artigo 2.º da lei 14/2007)	Artigo 445.º
(Âmbito do direito de greve - Antigo artigo 3.º da lei n.º 4/92)	Artigo 414.º
(Antigo artigo 57.º da lei 14/2007 - Instalações de soldadura e corte a gás)	Artigo 500.º
(Antigo artigo 58.º da lei 14/2007 - Segurança de caldeiras de vapor e de instalações, aparelhos e recipientes sob pressão)	Artigo 501.º
(Antigo artigo 59.º da lei 14/2007 - Segurança nas instalações eléctricas)	Artigo 502.º
(Antigo artigo 60.º da lei 14/2007 - Ferramentas manuais)	Artigo 503.º
(Antigo artigo 61.º da lei 14/2007 - Ferramentas portáteis a motor)	Artigo 504.º
	Artigo 505.º
(Antigo artigo 63.º da lei 14/2007 - Vestuário de trabalho)	Artigo 506.º
(Antigo artigo 64.º da lei 14/2007 - Protecção da cabeça)	Artigo 507.º
(Antigo artigo 65.º da lei 14/2007 - Protecção do ouvido)	Artigo 508.º
(Antigo artigo 66.º da lei 14/200 - Protecção das mãos e dos braços)	Artigo 509.º
(Antigo artigo 67.º da lei 14/2007 - Protecção dos pés e das pernas)	Artigo 510.º
(Antigo artigo 68.º da lei 14/2007 - Protecção das vias respiratórias)	Artigo 511.º
(Antigo artigo 69.º da lei 14/2007 - Protecção dos olhos)	Artigo 512.º

(Antigo artigo 70.º da lei 14/2007 - Cintos e arneses de segurança)	Artigo 513.º
(Antigo artigo 71.º da lei 14/2007 - Outras protecções)	Artigo 514.º
(Antigo artigo 72.º da lei 14/2007 - Abastecimento de água)	Artigo 515.º
(Antigo artigo 73.º da lei 14/2007 - Limpeza dos locais de trabalho)	Artigo 516.º
(Antigo artigo 74.º da lei 14/2007 - Instalações sanitárias e vestiários)	Artigo 517.º
(Antigo artigo 75.º da lei 14/2007 - Exames médicos)	Artigo 518.º
(Antigo artigo 76.º da lei 14/2007 - Resultados dos exames médicos)	Artigo 519.º
(Antigo artigo 77.º da lei 14/2007 - Encargos)	Artigo 520.º
(Antigo artigo 78.º da lei 14/2007 - Serviço de higiene e segurança)	Artigo 521.º
(Antigo artigo 79.º da lei 14/2007 - Atribuições)	Artigo 522.º
(Antigo artigo 8.º da lei 14/2007 - Pé direito, superfície e cubagem dos locais de trabalho)	Artigo 451.º
(Antigo artigo 80.º da lei 14/2007 - Regulamento interno)	Artigo 523.º
(Arbitragem obrigatória - Antigo artigo 11.º da lei n.º 4/92)	Artigo 422.º
(Armazenagem 'de gases comprimidos - Antigo artigo 20.º da lei 14/2007)	Artigo 463.º
(Armazenagem de líquidos perigosos - Antigo artigo 51.º da lei 14/2007)	Artigo 494.º
(Armazenamento de materiais inflamáveis - Antigo artigo 22.º da lei 14/2007)	Artigo 465.º
(Armazenamento de materiais secos a granel Antigo artigo 50.º da lei 14/2007)	Artigo 493.º
(Arranque e paragem de motores - Antigo artigo 30.º da lei 14/2007)	Artigo 473.º
(Atmosfera de trabalho - Antigo artigo 16.º da lei 14/2007)	Artigo 459.º
(Carga máxima admissível- Antigo artigo 40.º da lei 14/2007)	Artigo 483.º
(Carros de transporte mecânico - Antigo artigo 45.º da lei 14/2007)	Artigo 488.º
(Comandos por pedais - Antigo artigo 36.º da lei 14/2007)	Artigo 479.º
(Comissões de Trabalhadores - Antigo artigo 17.º da lei n.º 4/92)	Artigo 428.º
(Competência - Antigo artigo 2.º da lei n.º 5/92)	Artigo 431.º
(Competência jurisdicional- Antigo artigo 18.º da lei n.º 4/92)	Artigo 429.º
(Conceito de greve - Antigo artigo 2.º da lei n.º 4/92)	Artigo 413.º
(Conceitos - Antigo artigo 3.º da lei 14/2007)	Artigo 446.º
(Conservação) - Antigo artigo 46.º da lei 14/2007)	Artigo 489.º
(Constituição - Antigo artigo 7.º da lei n.º 5/92)	Artigo 436.º
(Construção e conservação - Antigo artigo 38.º da lei 14/2007)	Artigo 481.º
(Conteúdo dos estatutos - Antigo artigo 8.º da lei n.º 4/92)	Artigo 437.º
(Controlo de legalidade das actividades sindicais - Antigo artigo 13.º da lei n.º 5/92)	Artigo 442.º
(Delegados sindicais - Antigo artigo 12.º da lei n.º 5/92)	Artigo 441.º
(Deliberação da greve - Antigo artigo 4.º da lei n.º 4/92)	Artigo 415.º
(Deveres dos trabalhadores - Antigo artigo 5.º da lei 14/2007)	Artigo 448.º
(Direito de associação sindical - Antigo artigo 1.º da lei n.º 5/92)	Artigo 430.º
(Direito de reunião - Antigo artigo 11.º da lei n.º 11/92)	Artigo 440.º
(Direitos das associações sindicais - Antigo artigo 9.º da lei n.º 5/92)	Artigo 438.º
(Disposições específicas - Antigo artigo 31.º da lei 14/2007)	Artigo 474.º

(Disposições gerais - Antigo artigo 49.º da lei 14/2007)	Artigo 492.º
(Disposições gerais - Antigo artigo 19.º da lei 14/2007)	Artigo 462.º
(Disposições relativas à instalação - Antigo artigo 41.º da lei 14/2007)	Artigo 484.º
(Disposições relativas aos mecanismos principais - Antigo artigo 39.º da lei 14/2007)	Artigo 482.º
(Do direito à greve - Antigo artigo 1.º da lei n.º 4/92)	Artigo 412.º
(Efeitos jurídicos da greve - Antigo artigo 12.º da lei n.º 4/92)	Artigo 423.º
(Elevação e transporte de materiais - Antigo artigo 47.º da lei 14/2007)	Artigo 490.º
(Empilhamento de materiais - Antigo artigo 48.º da lei 14/2007)	Artigo 491.º
(Encravamento dos dispositivos de protecção - Antigo artigo 32.º da lei 14/2007)	Artigo 475.º
(Enquadramento sindical- Antigo artigo 14.º da lei n.º 5/92)	Artigo 443.º
(Encravamento dos dispositivos de protecção - Antigo artigo 32.º da lei 14/2007)	Artigo 443.º
(Escadas - Antigo artigo 11.º da lei 14/2007)	Artigo 454.º
(Exercício ilícito do direito de greve - Antigo artigo 14.º da lei n.º 4/92)	Artigo 425.º
(Fiscalização - Antigo artigo 81.º da lei 14/2007)	Artigo 524.º
(Idade mínima e formação dos condutores - Antigo artigo 44.º da lei 14/2007)	Artigo 487.º
[Iluminação - Antigo artigo 14.º da lei 14/2007)	Artigo 457.º
(Incompatibilidade de funções – Antigo artigo 4.º da lei n.º 5/92)	Artigo 433.º
(Independência sindical - Antigo artigo 3.º da lei n.º 5/92)	Artigo 432.º
(Infracção - Antigo artigo 82.º da lei 14/70)	Artigo 525.º
(Instalações de motores - Antigo artigo 29.º da lei 14/2007)	Artigo 472.º
(Instruções e cuidados de utilização - Antigo artigo 37.º da lei 14/2007)	Artigo 480.º
(Liberdade de adesão - Antigo artigo 8.º da lei n.º 4/92)	Artigo 419.º
(Liberdade de inscrição - Antigo artigo 5.º da lei n.º 5/92)	Artigo 434.º
(Licitude do exercício dos direitos sindicais - Antigo artigo 10.º da lei n.º 4/92)	Artigo 439.º
(Locais de trabalho - Antigo artigo 56.º da lei 14/2007)	Artigo 499.º
(Lock-out - Antigo artigo 15.º da lei n.º 4/92)	Artigo 426.º
(Movimentação de cargas - Antigo artigo da 43.º lei 14/2007)	Artigo 486.º
(Não discriminação - Antigo artigo 6.º da lei n.º 5/92)	Artigo 435.º
(Objecto - Antigo artigo 1.º da lei n.º 14/2007)	Artigo 444.º
(Obrigações do empregador - Antigo artigo 4.º da lei 14/2007)	Artigo 447.º
(Obrigações dos trabalhadores durante a greve - artigo 10.º da lei n.º 4/92)	Artigo 421.º
(Piquetes de greve - Antigo artigo 7.º da Lei n.º 4/92)	Artigo 418.º
(Plataformas de trabalho - Antigo artigo 11.º da Lei 14/2007)	Artigo 455.º
(Plataformas móveis - Antigo artigo 13.º da Lei 14/2007)	Artigo 456.º
(Pré-aviso - Antigo artigo 5.º da Lei n.º 4/92)	Artigo 416.º
(Proibição de efectuar operações de conservação em máquinas em movimento - Antigo artigo 27.º da Lei 14/2007)	Artigo 470.º
(Proibição de fumar ou foguear - Antigo artigo 21.º da Lei 14/2007)	Artigo 464.º
(Proibição de substituição dos trabalhadores em greve - Antigo artigo 9.º da Lei n.º 4/92)	Artigo 420.º
(Protecção contra as projecções de materiais - Antigo artigo 34.º da Lei 14/2007)	Artigo 477.º

(Protecção e segurança das máquinas - Antigo artigo 23.º da Lei 14/2007)	Artigo 466.º
(Protecção em caso de rotura de máquinas - Antigo artigo 24.º da Lei 14/2007)	Artigo 467.º
(Protectores de máquinas - Antigo artigo 25.º da Lei 14/2007)	Artigo 468.º
(Protectores transparentes - Antigo artigo 35.º da Lei 14/2007)	Artigo 478.º
(Qualidade dos pavimentos - Antigo artigo 10.º da Lei 14/2007)	Artigo 453.º
(Renovação temporária das protecções ou dos dispositivos de segurança – Antigo artigo 26.º da Lei 14/2007)	Artigo 469.º
(Reparação de máquinas - Antigo artigo 28.º da Lei 14/2007)	Artigo 471.º
(Representação dos trabalhadores - Antigo artigo 6.º da Lei n.º 4/92)	Artigo 417.º
(Ruído e vibrações - Antigo artigo 18.º da Lei 14/2007)	Artigo 461.º
(Sanções - Antigo artigo 16.º da Lei n.º 4/92)	Artigo 427.º
(Segurança das construções - Antigo artigo 6.º da Lei 14/2007)	Artigo 449.º
(Segurança das instalações - Antigo artigo 54.º da Lei 14/2007)	Artigo 497.º
(Segurança de cubas, tanques e reservatórios - Antigo artigo 52.º da Lei 14/2007)	Artigo 495.º
(Segurança de fornos e estufas - Antigo artigo 53.º da Lei 14/2007)	Artigo 496.º
(Separação entre as construções - Antigo artigo 7.º da Lei 14/2007)	Artigo 450.º
(Termo da greve - Antigo artigo 13.º da Lei n.º 4/92) (Trabalhos no exterior - Antigo	Artigo 424.º
(Trabalhos no exterior - Antigo artigo 17.º da Lei 14/2007)	Artigo 460.º
(Uso do equipamento de protecção individual- Antigo artigo 55.º da Lei 14/2007)	Artigo 498.º
(Ventilação - Antigo artigo 15.º da Lei 14/2007)	Artigo 458.º
(Verificação - Antigo artigo 42.º da Lei 14/2007)	Artigo 485.º
(Vias de passagem e saídas - Antigo artigo 9.º da Lei 14/2007)	Artigo 452.º
A quem deve ser paga a retribuição	Artigo 236.º
Abandono do trabalho	Artigo 324.º
Acção sindical na empresa	Artigo 359.º
Acesso ao emprego, actividade profissional e formação	Artigo 33.º
Acordo	Artigo 123.º
Actividades condicionadas	Artigo 262.º
Actualização do salário mínimo	Artigo 241.º
Adiamento ou interrupção das férias por factos ligados ao empregador	Artigo 208.º
Admissão ao trabalho	Artigo 267.º
Adopção e situações similares	Artigo 268.º
Afixação dos mapas	
Admissibilidade	Artigo 78.º
CAPITULO III Direitos, Deveres e Garantias das Partes e Disciplina no Trabalho	
CAPITULO IV Disciplina no Trabalho	
CAPITULO IX Cessação do Contrato de Trabalho	
CAPITULO V Transmissão da Empresa ou Estabelecimento	
CAPITULO VI Tempo de Trabalho	
CAPITULO VII Retribuição	
CAPITULO VIII Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento	
PROLONGADO	
CAPITULO X Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores	
CAPITULO XI Associações de Empregadores	

CAPITULO XII

CAPITULO XII Cessação de Contratos de Trabalho Fundada em Exinç o de Postos de Trabalho por Causas Objectivas de Ordem Estrutural, Tecnológica ou Conjuntural Relativas   Empresa.

CAPITULO XIV Das Licenç as

CAPITULO XIX Da Liberdade Sindical e do Direito   Greve

CAPITULO XV Empresas

CAPITULO XVI Seguranç , Higiene e Saúde no Trabalho

CAPITULO XVII Resolução de Conflitos Laborais

CAPITULO XVIII Responsabilidade Contra-Odenacional

CAPITULO XX Regulamentação

Carreira profissional	Artigo 35.�
Carteira profissional	Artigo 45.�
Casos especiais	Artigo 117.�
Casos especiais	Artigo 174.�
Causas de caducidade	Artigo 298.�
Celebração do contrato de trabalho	Artigo 270.�
Certificado a entregar ao trabalhador	Artigo 296.�
Cessação antecipada do contrato de trabalho a termo certo	Artigo 75.�
	Artigo 308.�
Cessação por acordo...	
Cessação por vontade concorrente das partes	Artigo 310.�
Cláusula nona Entrada em vigor	
Cláusula nona Entrada em vigor	
Cláusula oitava Assinatura	
Cláusula oitava Assinatura	
Cláusula primeira Objectivo	
Cláusula primeira Objectivo	
Cláusula Quarta local de trabalho	
Cláusula Quarta local de trabalho	
Cláusula Quarta local de trabalho	
Cláusula quarta Remuneração	
Cláusula Quinta Horário de trabalho	
Cláusula Quinta Horário de trabalho	
Cláusula Quinta Horário de trabalho	
Cláusula segunda Obrigações	
Cláusula segunda Obrigações	
Cláusula segunda Duração	
Cláusula Sétima Entrada em vigor	
Cláusula Sétima Número de exemplares	
Cláusula Sétima Número de exemplares	
Cláusula Sexta Duração	
Cláusula Sexta Duração	
Cláusula Sexta Duração	
Cláusula terceira Obrigações	
Cláusula Terceira Remuneração	
Cláusula Terceira Remuneração	
Cláusulas contratuais gerais	Artigo 40.�

Código do Trabalho

Coimas	Artigo 526.º
Comparticipação do Estado	Artigo 71.º
Comparticipação na compensação retributiva	Artigo 140.º
Compensação e descontos	Artigo 235.º
Competência do empregador	Artigo 98.º
Composição das comissões de trabalhadores	Artigo 343.º
Comunicação a fazer pelo Empregador	Artigo 374.º
Comunicação da falta justificada	Artigo 214.º Artigo 98.º
Comunicação dos acidentes e doenças; primeiros socorros	
Comunicações	Artigo.133.º
Comunicações	Artigo 304.º
Conceito	Artigo 7.º
Conceito	Artigo 120.º
Conceito	Artigo 168.º
Conceito	Artigo 183.º
Conceito	Artigo 210.º
Conceito	Artigo 239.º
Conceito	Artigo 327.º
Conceito	Artigo 347.º
Conceito	Artigo 362.º
Conceito	Artigo 373.º
<u>Conceito</u>	<u>Artigo 405.º</u>
Conceito de contrato de trabalho	Artigo 1.º
Conceito de discriminação	Artigo 27.º
Conceito de tempo de trabalho	Artigo 8.º
Conceitos	Artigo 161.º
Conceitos	Artigo 247.º
Conciliação	Artigo 400.º
Condição e termo suspensivos	Artigo 59.º
Condições	Artigo 122.º
Condições	Artigo 150.º
Condições da celebração do contrato a termo resolutivo	Artigo 61.º
Condições de prestação de trabalho suplementar	Artigo 170.º
Condições de trabalho	Artigo 34.º
Condições para contratação de trabalhadores estrangeiros	Artigo 386.º
Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação	Artigo 26.º
Consequência do recurso ilícito à cedência ocasional	Artigo 127.º
Consequências da aplicação de sanção abusiva	Artigo 115.º
Consultas	Artigo 376.º
Consumo de bebidas alcoólicas e de tabaco	Artigo 397.º
Contagem do período experimental	Artigo 92.º
Conteúdo dos estatutos	Artigo 355.º

Conteúdo dos estatutos	Artigo 369.º
Contrato com objecto ou fim contrário à lei, à ordem pública ou aos bons costumes	Artigo 49.º
Contrato de trabalho de adesão	Artigo 39.º
Contrato sem termo	Artigo 76.º
Contrato sem termo por imposição legal	Artigo 80.º
Contratos em comissão de serviço	Artigo 95.º
Contratos equiparados	Artigo 5.º
Contratos sucessivos	Artigo 64.º
Convalidação do contrato	Artigo 50.º
Convocatória pelos serviços do Ministério responsável pela área laboral	Artigo 402.º
Crédito de horas	Artigo 334.º
Crédito de horas	Artigo 379.º
Crédito de horas dos membros de direcção	Artigo 335.º
Critérios especiais de organização dos horários de trabalho	Artigo 16.º
Culpa na formação do contrato	Artigo 37.º
Cumprimento do dever omitido	Artigo 407.º
Cumulação de férias	Artigo 198.º

D

De Trabalhadores

Decisão	Artigo 307.º
Decisão da entidade empregadora	Artigo 378.º
Declaração da empresa em situação económica difícil	Artigo 145.º
Denúncia	Artigo 91.º
Denúncia	Artigo 380.º
Denúncia do contrato pelo menor	Artigo 271.º
Descanso compensatório	Artigo 153.º
Descanso compensatório	Artigo 173.º
Descanso diário	Artigo 279.º
Descanso semanal	Artigo 280.º
Descanso semanal complementar	Artigo 180.º
Descanso semanal obrigatório	Artigo 179.º
Despesas com o funeral	Artigo 219.º
Destino das coimas	Artigo 527.º
Destino das multas	Artigo 113.º
Determinação do montante	Artigo 240.º
Dever de informação	Artigo 51.º
Deveres de comunicação	Artigo 388.º
Deveres do empregador	Artigo 99.º
Deveres do empregador	Artigo 139.º

Deveres do trabalhador	Artigo 101.º
Deveres do trabalhador	Artigo 141.º
Devolução de instrumentos de trabalho	Artigo 297.º
Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses	Artigo 197.º
Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho	Artigo 28.º
Direito de associação	Artigo 360.º
Direito de associação sindical	Artigo 346.º
Direitos	Artigo 348.º
Direitos	Artigo 356.º
Direitos	Artigo 364.º
Direitos a férias	Artigo 194.º
Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores	Artigo 345.º
Direitos do trabalhador	Artigo 138.º
Direitos dos trabalhadores	Artigo 329.º
Direitos dos trabalhadores	Artigo 381.º
Direitos especiais do menor	Artigo 273.º
Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade	Artigo 275.º
Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade	Artigo 284.º
Dispensas para consultas, amamentação e aleitação	Artigo 251.º
Disposição transitória	Artigo 4.º
Documentos a entregar ao trabalhador	Artigo 234.º
Doença no período de férias	Artigo 202.º
Duração	Artigo 79.º
Duração	Artigo 136.º
Duração	Artigo 163.º
Duração do contrato	Artigo 73.º
Duração do descanso semanal	Artigo 181.º
Duração do período de férias	Artigo 196.º

E

Efeitos da cessação do contrato de trabalho	Artigo 204.º
Efeitos da invalidade do contrato	Artigo 47.º
Efeitos da redução e da suspensão	Artigo 129.º
Efeitos da suspensão	Artigo 288.º
Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado	Artigo 203.º
Efeitos da suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador	Artigo 209.º
Efeitos das faltas injustificadas	Artigo 217.º

Efeitos das faltas justificadas	Artigo 216.º
Efeitos das faltas no direito a férias	Artigo 218.º
Efeitos profissionais da valorização escolar	Artigo 188.º
Elaboração dos mapas	Artigo 177.º
Encerramento da empresa ou estabelecimento	Artigo 199.º
Encerramento temporário da empresa ou diminuição por caso fortuito ou de força maior	Artigo 292.º
Enquadramento do trabalhador cedido ocasionalmente	Artigo 124.º
Entrada em vigor	Artigo 6.º
Escalões de gravidade das infracções laborais	Artigo 408.º
Estipulação de prazo inferior a seis meses	Artigo 77.º
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores	Artigo 331.º
Excepções	Artigo 57.º
Excepções aos limites máximos	Artigo 147.º
Exercício de outra actividade durante as férias	Artigo 206.º
Exigência da forma escrita	Artigo 309.º
	F
Factos determinantes	Artigo 130.º
Falta de comparência injustificada	Artigo 403.º
Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio	Artigo 323.º
Faltas	Artigo 337.º
Faltas para assistência a menores	Artigo 252.º
Faltas para assistência a netos	Artigo 253.º
Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	Artigo 254.º
Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins	Artigo 213.º
Feridos facultativos	Artigo 191.º
Feridos obrigatórios	Artigo 190.º
Férias	Artigo 142.º
Férias Colectivas	Artigo 207.º
Férias e licenças	Artigo 187.º
Fiscalização	Artigo 137.º
Fixação judicial da retribuição	Artigo 230.º
Forma escrita	Artigo 58.º
Formação e comunicação	Artigo 269.º
Formação profissional	Artigo 70.º
Formação profissional	Artigo 266.º
Formalidades	Artigo 63.º
Formalidades	Artigo 387.º
Formalidades	Artigo 393.º
Formalidades da organização de turnos	Artigo 158.º
Funcionamento	Artigo 401.º
Funcionários e agentes	Artigo 3.º

G

Garantia	Artigo 167.º
Garantias da retribuição	Artigo 193.º
Garantias de protecção da saúde e educação	Artigo 272.º
Garantias do trabalhador	Artigo 102.º
Graduação; reincidência: agravamento	Artigo 409.º
Gratificações	Artigo 228.º

H

Horário de trabalho	Artigo 12.º
Horário de trabalho	Artigo 15.º
Horário de trabalho	Artigo 184.º
Horário de trabalho	Artigo 12.º

I

Igualdade de tratamento	Artigo 69.º
Igualdade de tratamento	Artigo 282.º
Ilícitude do despedimento	Artigo 383.º
Impenhorabilidade e insusceptibilidade de cessão	Artigo 237.º
Imperatividade	Artigo 192.º
Imperatividade	Artigo 212.º
Indemnização	Artigo 330.º
Indemnização devida ao trabalhador	Artigo 320.º
Independência	Artigo 363.º
Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores	Artigo 118.
Indemnização	Artigo 330.º
Indemnização devida ao trabalhador	Artigo 320.º
Independência	Artigo 363.º
Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores	Artigo 118.º
Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro	Artigo 54.º
Informação sobre alterações	Artigo 55.º
Informações	Artigo 65.º
Informações e negociações	Artigo 305.º
Inscrição em associação de empregadores	Artigo 372.º
Insolvência e recuperação de empresa	Artigo 302.º
Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	Artigo 82.º
Integridade física e moral	Artigo 23.º
Interrupções e intervalos	Artigo 9.º
Intervalo de descanso	Artigo 278.º
Intervalos de descanso	Artigo 14.º
Intervenção do ministério responsável pela área laboral	Artigo 306.º
Intervenção do ministério tutelar da área laboral	Artigo 377.º

Invalidade e cessação do contrato	Artigo 48.º
Invalidade parcial do contrato	Artigo 46.º
Isenção de horário de trabalho	Artigo 17.º
J	
Justa causa de despedimento disciplinar	Artigo 311.º
Justa causa de rescisão	Artigo 319.º
Justificação do termo	Artigo 62.º
Justa causa de despedimento disciplinar	Artigo 311.º
L	
Legislação Complementar	Artigo 189.º
Legislação complementar	
Lei aplicável ao contrato de trabalho	Artigo 86.º
Liberdade de expressão e de opinião	Artigo 20.º
Liberdade sindical individual	Artigo 350.º
Licença por maternidade	Artigo 248.º
Licença sem retribuição	Artigo 392.º
Limitação de liberdade de trabalho	Artigo 89.º
Limites às sanções	Artigo 111.º
Limites da duração do trabalho suplementar	Artigo 171.º
Limites máximos do período normal de trabalho	Artigo 274.º
Limites máximos dos períodos normais de trabalho	Artigo 146.º
Lugar do cumprimento	Artigo 232.º
M	
Marcação do período de férias	Artigo 200.º
Maternidade e paternidade	Artigo 246.º
Medidas de acção positiva	Artigo 31.º
Medidas de acção positiva do empregador	Artigo 283.º
Medidas de protecção	Artigo 287.º
Meio de informação	Artigo 53.º
Meios de vigilância a distância	Artigo 25.º
Modalidades	Artigo 225.º
Modalidades de cessação do contrato de trabalho	Artigo 295.º
Modo de pagamento	Artigo 231.º
Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa	Artigo 301.º
Motivos económicos	Artigo 326.º
Mudança de categoria	Artigo 104.º
N	
Não cumulação de crédito de horas	Artigo 336.º
Natureza imperativa	Artigo 294.º
Negligência	Artigo 406.º
Noção	Artigo 90.º
Noção	Artigo 149.º

Noção	Artigo 156.º
Noção de legislação do trabalho	Artigo 404.º
Normas aplicáveis aos contratos de trabalho e sua hierarquia	Artigo 41.º
Nota Justificativa	
Número máximo de horas de trabalho extraordinário	Artigo 152.º

O

Objecto do contrato de trabalho	Artigo 43.º
Objecto do dever de informação	Artigo 52.º
Obrigação de comunica�o de postos de trabalho	Artigo 67.º
Obriga�o de indemniza�o	Artigo 32.º
Obriga�es sociais	Artigo 66.º
Obrigatoriedade	Artigo 151.º
Obrigatoriedade	Artigo 169.º
Organiza�o de turnos	Artigo 157.º
Outras causas de presun�o	Artigo 4.º
Outros deveres de informa�o e consulta	Artigo 135.º

P

Pacto de n�o concorr�ncia	Artigo 87.º
Pacto de perman�ncia	Artigo 88.º
Participa�o de menores em espectáculos e outras actividades	Artigo 281.º
Período de descanso)	Artigo 10.º
Período de funcionamento	Artigo 18.º
Período experimental nos contratos a termo	Artigo 94.º
Período experimental nos contratos por tempo indeterminado	Artigo 93.º
Período normal de trabalho	Artigo 11.º
Períodos de funcionamento de estabelecimentos comerciais e industriais	Artigo 178.º
Personalidade e capacidade	Artigo 341.º
Pluralidade de empregadores	Artigo 395.º
Poder disciplinar	Artigo 108.º

PRE MBULO

Prefer�ncia dos trabalhadores despedidos em novas admiss�es	Artigo 382.º
Prefer�ncia na admissão	Artigo 68.º
Prescri�o da infra�o disciplinar	Artigo 110.º
Prescri�o da san�o disciplinar	Artigo 314.º
Prestaa�o de provas de avalia�o	Artigo 185.º
Prestaa�o de provas de avalia�o	Artigo 103.º
Prestaa�o pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto de contrato	Artigo 3.º
Presun�o	Artigo 42.º
Prevalência na aplica�o das normas	Artigo 97.º
Princípio de boa-fé	Artigo 84.º
Princípio do tratamento mais favorável	Artigo 6.º
Princípio geral	Artigo 121.º
Princípio geral	Artigo 349.º
Princípios	Artigo 221.º

Princípios gerais	Artigo 265.º
Princípios gerais	Artigo 340.º
Princípios gerais	Artigo 396.º
Princípios Gerais	Artigo 238.º
Privilégio creditório	Artigo 134.º
	Artigo 312.º
Procedimento de informação e negociação	
Procedimento disciplinar	
Procedimento para a transferência	Artigo 107.º
Proibição de actos discriminatórios	Artigo 333.º
Proibição de despedimento sem justa causa	Artigo 293.º
Proibição de discriminação	Artigo 29.º
Proibição do trabalho suplementar	Artigo 276.º
Promessa de contrato de trabalho	Artigo 38.º
Protecção da segurança e saúde	Artigo 259.º
Protecção de dados pessoais	Artigo 22.º
Protecção do património genético	Artigo 36.º
Protecção do trabalhador nocturno	Artigo 164.º
	Artigo 325.º
Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento	
	Artigo 339.º
Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento	
	Artigo 159.º
Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde	
Protecção no despedimento	Artigo 261.º
Prova da falta justificada	Artigo 215.º
Punição das infracções laborais	Artigo 411.º

Q

R

Recebimento do subsídio	Artigo 220.º
Recurso ao tribunal	Artigo 384.º
Redução da actividade e suspensão do contrato	Artigo 128.º
Redução dos limites máximos	Artigo 148.º
Redução e exclusão	Artigo 96.º
Redução ou suspensão	Artigo 132.º
"Reforma por velhice	Artigo 303.º
Região Autónoma do Príncipe	Artigo 2.º
Regime da prestação de trabalho	Artigo 12.º
Regime das licenças, faltas e dispensas	Artigo 260.º
Regime de turnos	Artigo 186.º
Regime Geral	
Regime subsidiário	Artigo 352.º
Regime subsidiário	Artigo 366.º

Regimes especiais	Artigo 2.º
Registo	Artigo 154.º
Registo	Artigo 175.º
Registo das sanções disciplinares	Artigo 316.º
Registo de trabalhadores em regime de turnos	Artigo 160.º
Registo de trabalhadores em regime de turnos	Artigo 165.º
Registo e aquisição de personalidade	Artigo 353.º
Registo, aquisição da personalidade e extinção	Artigo 367.º
Regra geral	Artigo 56.º
Regras especiais relativas ao contrato a termo	Artigo 72.º
Regras gerais	Artigo 318.º
Regresso do trabalhador	Artigo 131.º
Regresso do trabalhador	Artigo 290.º
Regulamentação	Artigo 410.º
Regulamento interno da empresa	Artigo 100.º
Reinserção profissional	Artigo 258.º
Remissão	Artigo 342.º
Remuneração	Artigo 155.º
Remuneração devida	Artigo 391.º
Remuneração do trabalho nocturno	Artigo 166.º
Renovação por acordo das partes	Artigo 74.º
Representação dos trabalhadores após a transmissão	Artigo 119.º
Representantes sindicais e membros das comissões dos trabalhadores	Artigo 144.º
Requisitos	Artigo 328.º
Reserva da intimidade da vida privada	Artigo 21.º
Resolução de dúvidas	Artigo 528.º
Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita	Artigo 321.º
Retribuição certa e retribuição variável	Artigo 226.º
Retribuição dos feriados	Artigo 224.º
Retribuição e férias	Artigo 126.º
Retribuição mista	Artigo 227.º
Revogação	Artigo 5.º
S	
Salário mínimo mensal dos menores	Artigo 245.º
Salário mínimo por trabalhos insalubres	Artigo 243.º
Salário por empreitada ou por tarefa	Artigo 242.º

Sanções abusivas Artigo 114.º

Sanções disciplinares Artigo 109.º

SECÇÃO I

SECÇÃO I Constituição e Organização

SECÇÃO I Da Transmissão

SECÇÃO I Constituição e Organização

SECÇÃO I Da Transmissão

SECÇÃO I Despedimento Colectivo

SECÇÃO I Direito à Greve

SECÇÃO I Direitos, Deveres e Garantias das Partes

SECÇÃO I Disposições Gerais

SECÇÃO I Disposições Gerais

SECÇÃO I Disposições Gerais

SECÇÃO I Disposições Gerais

SECÇÃO I Limites à Duração de Trabalho

SECÇÃO I Prestação do Trabalho

SECÇÃO I Principio Geral

SECÇÃO I Retribuição em Geral

SECÇÃO I Trabalhador Estrangeiro

SECÇÃO II Cessação do Contrato de Trabalho por Caducidade

SECÇÃO II Da Liberdade Sindical

SECÇÃO II Deveres das Partes

SECÇÃO II Local de Trabalho

SECÇÃO II Protecção Especial dos Representantes dos Trabalhadores

SECÇÃO II Salário Mínimo Nacional

SECÇÃO II Trabalhadores de Empresas Estrangeiras

SECÇÃO III Instalações

SECÇÃO III Constituição, Estatutos e Eleição das Comissões e Subcomissões

SECÇÃO III Despedimento Colectivo

SECÇÃO III Direitos de Personalidade

SECÇÃO III Protecção da Maternidade e da Paternidade

SECÇÃO III Redução Temporária do Período Normal de Trabalho ou Suspensão do Contrato de Trabalho por Facto Respeitante ao Empregador

SECÇÃO IV Protecção e Manutenção de Máquinas

SECÇÃO IV Actividades Condiçionadas ou Proibidas à Trabalhadora

Grávida, Puérpera ou Lactante

SECÇÃO IV Associações Sindicais

SECÇÃO IV Cessação do Contrato por Acordo das Partes

SECÇÃO IV Dos Mapas do Horário de Trabalho

SECÇÃO IV Formação do Contrato

SECÇÃO IX Período Experimental

SECÇÃO V Cessação do Acordo de Trabalho por Despedimento com Justa Causa

SECÇÃO V Descanso Semanal, Feriados e Férias

SECÇÃO V Objecto do Contrato

SECÇÃO V Trabalho de Menores

SECÇÃO V Utilização de Máquinas

SECÇÃO VI Aparelhos e Meios de Elevação, Transporte e Armazenagem

SECÇÃO VI Invalidez do Contrato de Trabalho

SECÇÃO VI Trabalhador com Deficiência ou Doenç  Cr nica

SECÇÃO VII

SECÇÃO VII Contratação Colectiva

SECÇÃO VII Faltas e Licenç as

SECÇÃO VIII Cláusulas de Limitação da Liberdade de Trabalho

SECÇÃO VIII Equipamentos de Protecção Individual

SECÇÃO X Da Resolução das D vidas Emergentes

SECÇÃO IX Seguranç , Higiene e Saúde dos Trabalhadores

Subcomissões de trabalhadores

SUBSECÇÃO I Aparelhos de Elevação

SUBSECÇÃO I Caducidade

SUBSECÇÃO I Cedência Ocasional

SUBSECÇÃO I Cessação do Contrato por Iniciativa do Empregador

SUBSECÇÃO I Conceito e âmbito

SUBSECÇÃO I Cubas, Tanques e Reservatórios

SUBSECÇÃO I Descanso Semanal

SUBSECÇÃO I Disposições Preliminares

SUBSECÇÃO I Duração e Organização do Tempo de Trabalho

SUBSECÇÃO I Faltas

SUBSECÇÃO I Higiene no Trabalho

SUBSECÇÃO I Igualdade e Não Discriminação

SUBSECÇÃO I Informação

SUBSECÇÃO I Mútuo Acordo

SUBSECÇÃO I Objecto e Campo de Aplicação

SUBSECÇÃO I Situação de Crise Empresarial

SUBSECÇÃO I Trabalho Extraordinário

SUBSECÇÃO II Associações Empresariais

SUBSECÇÃO II Carros de Transporte Meânicos, Empilhadores e outros

SUBSECÇÃO II Da duração do trabalho

SUBSECÇÃO II Edifícios e outras Construções

SUBSECÇÃO II Forma de Contrato

SUBSECÇÃO II Fornos e Estufas

SUBSECÇÃO II Rescisão por Iniciativa do Trabalhador

SUBSECÇÃO II Subsídios de Falecimento

SUBSECÇÃO II Suspensão do Contrato de Trabalho por Facto Respeitante ao Trabalhador

SUBSECÇÃO II Trabalhador-estudante

SUBSECÇÃO II Trabalho por Turnos

SUBSECÇÃO II Vigilância da Saúde

SUBSECÇÃO III Organização da Segurança

SUBSECÇÃO III Prevenção Contra os Riscos de Incêndio

SUBSECÇÃO III Armazenagem

SUBSECÇÃO III Conceitos e Princípios Gerais

SUBSECÇÃO III Condição e Termo

SUBSECÇÃO III Feriados

SUBSECÇÃO III Instalações Frigoríficas

SUBSECÇÃO III Rescisão com Aviso Prévio

SUBSECÇÃO III Trabalho Nocturno

SUBSECÇÃO IV Capacidade

SUBSECÇÃO IV Contrato de Trabalho a Termo Certo

SUBSECÇÃO IV Despedimento por Motivos Económicos

SUBSECÇÃO IV Férias

SUBSECÇÃO IV Fiscalização

SUBSECÇÃO IV Instalações e Operações de Soldadura e Cortes

SUBSECÇÃO IV Trabalho Suplementar

SUBSECÇÃO V Caldeiras a Vapor e Recipientes Sob Pressão

SUBSECÇÃO V Contrato de Trabalho a Termo Incerto

SUBSECÇÃO VI Instalações Eléctricas

SUBSECÇÃO VII Ferramentas Manuais e Portáteis à Motor

Subsidiariedade Artigo 83.º

Subsídio de férias Artigo 143.º

Suspensão do contrato de trabalho Artigo 338.º

Suspensão por impedimento imputável ao empregador ou do interesse deste Artigo 291.º

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador Artigo 289.º

Suspensão preventiva do trabalhador Artigo 313.º

T

Tempo de cumprimento Artigo 233.º

Tempo de Trabalho Artigo 13.º

Tempo de trabalho Artigo 255.º

Termo resolutivo Artigo 60.º

Testes e exames médicos Artigo 24.º

Tipos de empresas Artigo 394.º

Tipos de faltas Artigo 211.º

Trabalhador nocturno Artigo 162.º

Trabalhadores nacionais no estrangeiro Artigo 390.º

Trabalho a tempo parcial Artigo 172.º

Trabalho em domicílio Artigo 244.º

Trabalho no período nocturno Artigo 257.º

Trabalho no período nocturno Artigo 277.º

Trabalho no período nocturno Artigo 286.º

Trabalho prestado no dia do descanso semanal obrigatório Artigo 182.º

Trabalho suplementar Artigo 256.º

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho Artigo 285.º

Transferência temporária do trabalhador para outro local de trabalho Artigo 105.º

Artigo 106.º

Transmissão da empresa ou estabelecimento Artigo 116.º

U**V**

Valor da retribuição

Artigo 223.º

Violação do direito a férias

Artigo 205.º

W