Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e respetivo Regulamento

OBSERVAÇÕES:	
Lei n.º 68/2013, 2013-08-29	✓ altera o artigo 8.º-A da Lei, com início de vigência a partir de 30-8-2013 e altera os artigos 123.º, 126.º, 127.º, 127.º-A, 127.º-C, 127.º-D, 131.º e 155.º do RCTFP, aprovado no anexo I, com produção de efeitos a partir de 28-9-2013.
Lei n.º 66/2012, 2012-12-31	✓ altera os artigos 8º e 19º da Lei; ✓ altera os artigos 164.º, 175.º, 176.º, 181.º, 192.º, 208.º, 212.º, 213.º, 252.º, 253.º, 255.º, 256.º, 338.º, 370.º e 400.º do RCTFP; ✓ altera os artigos 257.º, 260.º, 268.º, 269.º, 281.º, 284.º, 288.º, 289.º, 291.º, 292.º e 294.º do Regulamento; ✓ adita os artigos 8.º-A e 8.º-B à Lei; e os artigos 127.º-A, 127.º-B, 127.º-C, 127.º-D, 127.º-E, 127.º-F e 255.º-A ao RCTFP; ✓ revoga o n.º 3 do artigo 3.º e a alínea e) do artigo 8.º da Lei; ✓ revoga os artigos 52.º a 58.º, os nºs 1 e 2 do artigo 163.º e os artigos 168.º a 170.º do RCTFP; ✓ revoga o artigo 76.º, os artigos 87.º a 96.º e o n.º 7 do artigo 257.º do respetivo Regulamento.
Lei n.º 66-B/2012, 2012-12-31 (LOE 2013)	✓ Os artigos 40.º, 45.º e 46.º estabelecem regras adicionais ao pagamento de ajudas de custo, trabalho extraordinário e trabalho noturno nas fundações públicas e nos estabelecimentos públicos e Setor empresarial do Estado.
Lei n.º 64-B/2011, 2011-12-30 (LOE 2012)	✓ altera o artigo 215º do RCTFP; ✓ revoga o nº 6 do artigo 173.º do RCTFP.
Lei n.º 3-B/2010, 2010-04-28 (LOE 2010)	✓ altera o artigo 185.º do RCTFP.
Decreto-Lei n.º 124/2010, 2010-11-17	✓ revoga os artigos 297.º a 302.º do Regulamento
Lei n.º 55-A/2010, 2010-12-30	✓ De acordo com o artigo 32.º, os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno previstos no RCTFP são aplicados aos trabalhadores das fundações públicas e dos estabelecimentos públicos, prevalecendo esta disposição sobre as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias e sobre todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção das disposições sobre trabalho suplementar e noturno constantes de legislação especial e de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos profissionais de saúde, sendo direta e imediatamente aplicável, dada a sua natureza imperativa, aos trabalhadores referidos.
Decreto-Lei n.º 137/2010, 2010-12-28	✓ De acordo com o artigo 5.º, os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno previstos no RCTFP são aplicados aos seguintes trabalhadores: a) Trabalhadores que exercem funções públicas na administração central, regional e local, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; b) Trabalhadores que exercem funções nos órgãos e serviços a que se referem os n.ºs 3 e 4 do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro
Decreto-Lei nº 89/2009, 2009-04-09 (Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente)	✓ Com entrada em vigor a 1 de Maio de 2009, e por remissão do artigo 22º da Lei n.º 59/2008, encontra-se cessada a vigência dos artigos 24º a 43º do RCTFP, passando a aplicar-se o disposto nos artigos 33º a 65º do Código de Trabalho de 2009

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 1.º Objecto

1 - É aprovado o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado por RCTFP, e respectivo Regulamento, que se publicam em anexo à presente lei e que dela fazem parte integrante.
2 - Os anexos a que se refere o número anterior são identificados como anexos i, «Regime», e ii, «Regulamento».

Artigo 2.º Cessação da comissão de serviço

1 - A infracção do disposto nos artigos 93.º e 103.º do Regime pode constituir causa de destituição judicial dos dirigentes responsáveis pela celebração e, ou, renovação do contrato a termo.
2 - Os serviços de inspecção, quando se verifique a existência da infracção referida no número anterior, cumprem os trâmites previstos no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 276/2007, de 31 de Julho.

Artigo 3.º Âmbito de aplicação objectivo

1 - O âmbito de aplicação objectivo da presente lei é o que se encontra definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as especialidades constantes dos números seguintes.
2 - A emissão de regulamentos de extensão a trabalhadores representados por associações sindicais de âmbito regional e a entidades empregadoras públicas regionais é da competência da respectiva região autónoma.
3 - *Revogado*

Artigo 4.º Duração dos contratos a termo certo para a execução de projectos de investigação e desenvolvimento

1 - Nos contratos a termo certo para a execução de projectos de investigação e desenvolvimento a que se refere o artigo 122.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, o termo estipulado deve corresponder à duração previsível dos projectos, não podendo exceder seis anos.
2 - Os contratos a que se refere o número anterior podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado, desde que a duração máxima do contrato, incluindo a renovação, não exceda seis anos.
3 - Os contratos de duração superior a três anos estão sujeitos a autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e da tutela:

a) No momento da celebração do contrato, quando o período inicialmente contratado seja superior a três anos; ou
b) No momento da renovação do contrato, quando a duração do mesmo, incluindo a renovação, seja superior a três anos.

Artigo 5.º Duração e organização do tempo de trabalho do pessoal das carreiras de saúde

O regime de duração e organização do tempo de trabalho aplicável ao pessoal das carreiras de saúde é o estabelecido nos respectivos diplomas legais.

Artigo 6.º Aplicação do estatuto do pessoal dirigente aos trabalhadores contratados

1 - O estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de contrato.
2 - As comissões de serviço exercidas ao abrigo dos artigos 244.º a 248.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mantêm-se até ao final do respectivo prazo ou até à revisão do estatuto referido no número anterior.

Artigo 7.º Aplicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho

1 - Em caso de reorganização de órgão ou serviço, observados os procedimentos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro, e na Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, quando for o caso, aplica-se excepcionalmente o estatuído nos artigos 16.º a 18.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, sem prejuízo do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.
2 - A racionalização de efectivos ocorre, mediante proposta do dirigente máximo do serviço, por despacho conjunto dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

Artigo 8.º Disposições aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação

Sem prejuízo do disposto em lei especial, são aplicáveis aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação, com as necessárias adaptações, as seguintes disposições do RCTFP:

a) Artigos 6.º a 12.º do Regime e 1.º a 3.º do Regulamento, sobre direitos de personalidade;
b) Artigos 13.º a 20.º, 22.º e 23.º do Regime e 4.º a 14.º do Regulamento, sobre igualdade e não discriminação;
c) Artigos 21.º do Regime e 15.º a 39.º do Regulamento, sobre protecção do património genético;
d) Artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, sobre protecção da maternidade e da paternidade;
e) revogado
f) Artigos 171.º a 183.º e 208.º do Regime e 115.º a 126.º do Regulamento, sobre férias, remuneração do período de férias e fiscalização de doença durante as férias;
g) Artigos 184.º a 193.º do Regime e 131.º do Regulamento, sobre faltas;
h) Artigos 221.º a 229.º do Regime e 132.º a 204.º do Regulamento, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
i) Artigos 292.º a 297.º do Regime, sobre a proteção especial dos representantes dos trabalhadores;
j) Artigos 298.º a 307.º do Regime e 205.º a 239.º do Regulamento, sobre constituição de comissões de trabalhadores;
k) Artigos 308.º a 339.º do Regime e 240.º a 253.º do Regulamento, sobre liberdade sindical;
l) Artigos 392.º a 407.º do Regime, sobre direito à greve.

Artigo 8.º-A Feriados

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes ou em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime de feriados estabelecido no Código do Trabalho.
2 - A observância dos feriados facultativos previstos no Código do Trabalho, quando não correspondam a feriados municipais de localidades estabelecidos nos termos da lei aplicável, depende de decisão do Conselho de Ministros, sendo nulas as disposições de contrato ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponham em contrário.
3 - A aplicação do disposto no número anterior às administrações regionais efetua-se com as necessárias adaptações no que respeita às competências dos correspondentes órgãos de governo próprio.

Artigo 8.º-B Trabalhador-estudante

Sem prejuízo do disposto em lei especial, é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação e de contrato, o regime do trabalhador-estudante estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 9.º Alteração ao Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro

São alterados os artigos 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, que passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º [revogado]

O presente decreto-lei estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais ocorridos ao serviço de entidades empregadoras públicas.

Artigo 2.º [revogado]

1 - O disposto no presente decreto-lei é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, nas modalidades de nomeação ou de contrato de trabalho em funções públicas, nos serviços da administração directa e indirecta do Estado.
2 - O disposto no presente decreto-lei é também aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas nos serviços das administrações regionais e autárquicas e nos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.
3 - O disposto no presente decreto-lei é ainda aplicável aos membros dos gabinetes de apoio quer dos membros do Governo quer dos titulares dos órgãos referidos no número anterior.
4 - Aos trabalhadores que exerçam funções em entidades públicas empresariais ou noutras entidades não abrangidas pelo disposto nos números anteriores é aplicável o regime de acidentes de trabalho previsto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, devendo as respectivas entidades empregadoras transferir a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos naquele Código.
5 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime de protecção social na eventualidade de doença profissional aos trabalhadores inscritos nas instituições de segurança social.
6 - As referências legais feitas a acidentes em serviço consideram-se feitas a acidentes de trabalho.»

Artigo 10.º Alteração ao Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais

É alterado o artigo 4.º do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, aprovado pela Lei n.º 13/2002, de 19 de Fevereiro, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 4.º [revogado]

1 - revogado
2 - revogado
3 - Ficam igualmente excluídas do âmbito da jurisdição administrativa e fiscal:
a) revogado
b) revogado
c) revogado
d) A apreciação de litígios emergentes de contratos individuais de trabalho, ainda que uma das partes seja uma pessoa colectiva de direito público, com excepção dos litígios emergentes de contratos de trabalho em funções públicas.»

Artigo 11.º Alteração ao Código de Processo nos Tribunais Administrativos

São alterados os artigos 180.º e 187.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de Fevereiro, que passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 180.º [revogado]

1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, pode ser constituído tribunal arbitral para o julgamento de:
a) revogado
b) revogado
c) revogado
d) Litígios emergentes de relações jurídicas de emprego público, quando não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidente de trabalho ou de doença profissional.
2 - revogado

Artigo 187.º [revogado]

1 - O Estado pode, nos termos da lei, autorizar a instalação de centros de arbitragem permanente destinados à composição de litígios no âmbito das seguintes matérias:
a) revogado
b) revogado
c) Relações jurídicas de emprego público;
d) revogado
e) revogado
2 - revogado
3 - revogado»

Artigo 12.º Alteração ao Código dos Contratos Públicos

É alterado o artigo 4.º do Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 4.º [revogado]

1 - revogado
2 - O presente Código não é igualmente aplicável aos seguintes contratos:
a) Contratos de trabalho em funções públicas e contratos individuais de trabalho;
b) revogado
c) revogado
d) revogado»

Artigo 13.º Aditamento ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março

É aditado ao Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, o artigo 101.º-A, com a seguinte redacção:

«Artigo 101.º-A Licença especial para desempenho de funções em associação sindical

1 - A requerimento da associação sindical interessada, e para nela prestar serviço, pode ser concedida licença sem vencimento a trabalhador nomeado que conte mais de três anos de antiguidade no exercício de funções públicas.
2 - O requerimento previsto no número anterior é instruído com declaração expressa do trabalhador manifestando o seu acordo.
3 - A licença prevista no n.º 1 tem a duração de um ano e é sucessiva e tacitamente renovável.»

Artigo 14.º Contratos a termo resolutivo certo em execução

1 - Aos contratos a termo certo em execução à data da entrada em vigor da presente lei cujo prazo inicial seja superior a dois anos ou que, tendo sido objecto de renovação, tenham uma duração superior a dois anos aplica-se o regime constante dos números seguintes.
2 - Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o artigo 103.º do Regime, 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 renovação prevista no número anterior deve ser objecto de especial fundamentação e depende de

autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

4 - Nas situações previstas nas alíneas f), h) e i) do n.º 1 do artigo 93.º do Regime, a renovação prevista no n.º 2, quando implique que a duração do contrato seja superior a cinco anos, equivale ao reconhecimento pela entidade empregadora pública da necessidade de ocupação de um posto de trabalho com recurso à constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, determinando:

a) A alteração do mapa de pessoal do órgão ou serviço, de forma a prever aquele posto de trabalho;

b) A imediata publicitação de procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

5 - O procedimento concursal para recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida depende de parecer favorável dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 15.º Convenções vigentes

É aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais vigentes o disposto no artigo 364.º do Regime.

Artigo 16.º Remissões

As remissões de normas contidas em diplomas legais ou regulamentares para a legislação revogada por efeito do artigo 18.º consideram-se feitas para as disposições correspondentes do Regime e do Regulamento.

Artigo 17.º Transição entre modalidades de relação jurídica de emprego público

1 - As disposições do capítulo vii do título ii do Regime, sobre cessação do contrato, não são aplicáveis aos actuais trabalhadores nomeados definitivamente que, nos termos do n.º 4 do artigo 88.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devam transitar para a modalidade de contrato por tempo indeterminado.

2 - Sem prejuízo do disposto no artigo 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a transição dos trabalhadores que, nos termos daquele diploma, se deva operar, designadamente das modalidades de nomeação e de contrato individual de trabalho, para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas é feita sem dependência de quaisquer formalidades, considerando-se que os documentos que suportam a relação jurídica anteriormente constituída são título bastante para sustentar a relação jurídica de emprego público constituída por contrato.

3 - É obrigatoriamente celebrado contrato escrito, nos termos do artigo 72.º do Regime, quando ocorra qualquer alteração da situação jurídico-funcional do trabalhador.

4 - O disposto no n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, à transição dos trabalhadores que se deva operar para a modalidade de nomeação.

Artigo 18.º Norma revogatória

Com a entrada em vigor do RCTFP são revogados os seguintes diplomas e disposições:

a) O n.º 3 do artigo 1.º da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio;

b) O Decreto-Lei n.º 84/99, de 19 de Março;

c) O Decreto-Lei n.º 488/99, de 17 de Novembro;

d) O artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto;

e) Os n.os 2 do artigo 1.º e 3 do artigo 452.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;

f) A Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, com excepção dos seus artigos 16.º, 17.º e 18.º

Artigo 19.º Regras especiais de aplicação no tempo relativas à protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas

1 - As normas do Regime e do Regulamento relativas a regimes de segurança social ou protecção social aplicam-se aos trabalhadores que exercem funções públicas que sejam beneficiários do regime geral de segurança social e que estejam inscritos nas respectivas instituições para todas as eventualidades.

2 - Os demais trabalhadores a integrar no regime de protecção social convergente mantêm-se sujeitos às normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei em matéria de protecção social ou segurança social, designadamente nas eventualidades de maternidade, paternidade e adopção e de doença.

3 - Até à regulamentação do regime de proteção social convergente, os trabalhadores referidos no número anterior mantêm-se sujeitos às demais normas que lhes eram aplicáveis à data de entrada em vigor da presente lei, designadamente as relativas à manutenção do direito à remuneração, justificação, verificação e efeitos das faltas por doença e por maternidade, paternidade e adoção, sem prejuízo do disposto nos n.os 6 e 7.

4 - A aplicação das normas previstas no n.º 1 aos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 é feita nos termos dos diplomas que venham a regulamentar o regime de protecção social convergente, em cumprimento do disposto no artigo 104.º da Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, e no n.º 2 do artigo 114.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

5 - Quando a suspensão resultar de doença, o disposto no n.º 1 do artigo 232.º do Regime, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 a partir da data da entrada em vigor dos diplomas previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nos n.os 6 e 7.

6 - Até à regulamentação do regime de proteção social convergente na eventualidade de doença, no caso de faltas por doença, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se aos trabalhadores referidos nos n.os 2 e 3 os efeitos no direito a férias estabelecidos no artigo 179.º do Regime para os trabalhadores a que se refere o n.º 1 com contrato suspenso por motivo de doença.

7 - Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm o direito ao subsídio de férias, nos termos do n.º 2 do artigo 208.º do Regime.

8 - Em caso de faltas para assistência a membros do agregado familiar previstas na lei, o trabalhador integrado no regime de protecção social convergente tem direito a um subsídio nos termos da respectiva legislação.

9 - O disposto nos artigos 29.º a 54.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de março, é aplicável apenas aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Artigo 20.º Validade das convenções colectivas

1 - As disposições constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de modo contrário às normas do Regime e do Regulamento têm de ser alteradas no prazo de 12 meses após a entrada em vigor da presente lei, sob pena de nulidade.

2 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.

Artigo 21.º Trabalho nocturno

O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação da presente lei, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de remuneração sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

Artigo 22.º Protecção da maternidade, paternidade e adopção

A entrada em vigor do diploma que regular a matéria da protecção da maternidade e da paternidade, revogando as disposições dos artigos 33.º a 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 66.º a 113.º da respectiva regulamentação, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, determina a cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento, aplicando-se de imediato aos trabalhadores que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto naqueles diplomas sobre a mesma matéria.

Artigo 23.º Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor em 1 de Janeiro de 2009.
Aprovada em 18 de Julho de 2008.
O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.
Promulgada em 27 de Agosto de 2008.
Publique-se.
O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.
Referendada em 27 de Agosto de 2008.
O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

ANEXO I

REGIME

TÍTULO I
Fontes e aplicação do direito

Artigo 1.º Fontes específicas

O contrato de trabalho em funções públicas, abreviadamente designado por contrato, está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 81.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 2.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 o acordo colectivo de trabalho, o acordo de adesão e a decisão de arbitragem voluntária.
3 - Os acordos colectivos de trabalho podem ser:
a) Acordos colectivos de carreira - os acordos aplicáveis a uma carreira ou a um conjunto de carreiras, independentemente dos órgãos ou serviços onde os trabalhadores nelas integrados exerçam funções;
b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública - os acordos aplicáveis a uma entidade empregadora pública, com ou sem personalidade jurídica.
4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são o regulamento de extensão e a decisão de arbitragem necessária.

Artigo 3.º Subsidiariedade

Os regulamentos de extensão só podem ser emitidos na falta de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais.

Artigo 4.º Princípio do tratamento mais favorável

1 - As normas do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se daquelas normas não resultar o contrário.
2 - As normas do RCTFP e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem ser afastadas por contrato, salvo quando daquelas normas resultar o contrário e este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 5.º Lei aplicável ao contrato

1 - O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes.
2 - Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.
3 - Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se:
a) À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutro Estado;
b) À lei do Estado em que esteja situado o órgão ou serviço onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado.
4 - Os critérios enunciados no número anterior podem não ser atendidos quando, do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que se aplicará a respectiva lei.
5 - Sendo aplicável a lei de determinado Estado, por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato.
6 - Para efeito do disposto no número anterior, deve ter-se em conta a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos.
7 - A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas deste Regime caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do n.º 2.

TÍTULO II
Contrato

CAPÍTULO I
Disposições gerais

SECÇÃO I
Sujeitos

SUBSECÇÃO I
Direitos de personalidade

Artigo 6.º Liberdade de expressão e de opinião

É reconhecida no âmbito do órgão ou serviço a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 7.º Reserva da intimidade da vida privada

1 - A entidade empregadora pública 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 8.º Protecção de dados pessoais

1 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
2 - A entidade empregadora pública não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.
3 - As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à entidade empregadora pública 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 pela entidade empregadora pública para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

Artigo 9.º Integridade física e moral

A entidade empregadora pública, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral.

Artigo 10.º Testes e exames médicos

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

Artigo 11.º Meios de vigilância à distância

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

Artigo 12.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 a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico.
2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora pública estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação no órgão ou serviço, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO II

Igualdade e não discriminação

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.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 14.º Proibição de discriminação

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

Artigo 15.º Assédio

1 - Constitui discriminação o assédio a candidato a emprego e a trabalhador.
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 - 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.

Artigo 16.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 neste Regime e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 17.º Obrigação de indemnização

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 da lei.

DIVISÃO II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 18.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 19.º Condições de trabalho

1 - É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à remuneração, entre trabalhadores de ambos os sexos.
2 - As diferenciações remuneratórias 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 20.º Carreira profissional

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

Artigo 21.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 a indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Artigo 22.º Regras contrárias ao princípio da igualdade

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

Artigo 23.º Legislação complementar

O desenvolvimento do regime previsto na presente subsecção consta do anexo ii, «Regulamento».

SUBSECÇÃO III

Protecção da maternidade e da paternidade

Artigo 24.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 25.º Definições

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

a) «Trabalhadora grávida» toda a trabalhadora que informe a entidade empregadora pública do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera» toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe a entidade empregadora pública do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

c) «Trabalhadora lactante» toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora pública do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Artigo 26.º Licença por maternidade

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os

restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
2 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
3 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
4 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
5 - 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.
6 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Artigo 27.º Licença por paternidade

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.
2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 do artigo anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:
a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.
3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3.

Artigo 28.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.
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 29.º Adopção

1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.
2 - Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Artigo 30.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, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação.
3 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Artigo 31.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 ou administrativa.

Artigo 32.º Faltas para assistência a netos

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.

Artigo 33.º Faltas para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

O disposto no artigo 31.º aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja pessoa com deficiência ou doença crónica.

Artigo 34.º Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 - Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 - No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 - O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade empregadora pública, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 - Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses desde que reguladas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 35.º Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 - O pai ou a mãe têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja pessoa com deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 - À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos no artigo anterior.

Artigo 36.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 37.º Trabalho extraordinário

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

2 - O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 do artigo 27.º

Artigo 38.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.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Artigo 39.º Reinserção profissional

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

Artigo 40.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, a entidade empregadora pública 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, a entidade empregadora pública 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 41.º Regime das licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à remuneração, como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes:

d) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
e) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos no artigo 27.º;
f) Do gozo da licença por adopção;
g) Das faltas para assistência a menores;
h) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
i) Das dispensas de trabalho nocturno;
j) 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 especial previstos nos artigos 34.º e 35.º são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de invalidez e velhice dos regimes de protecção social.

Artigo 42.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 da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2 - O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem motivo justificativo.
3 - O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora pública e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 - O prazo para tomada de decisão disciplinar suspende-se entre o dia da remessa do processo à entidade referida no n.º 1 e o dia da recepção da comunicação prevista no número anterior pela entidade competente para a decisão ou, na ausência de tal recepção, quando se considere verificada a exigência de parecer.
5 - 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 à entidade empregadora pública.
6 - Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade empregadora pública após decisão jurisdicional, em acção administrativa comum, que reconheça a existência de justa causa ou motivo justificativo.
7 - A providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de 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 de justa causa ou motivo justificativo.
8 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, 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 nos n.os 1 e 3 do artigo 278.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, bem como, em qualquer caso, a indemnização por danos não patrimoniais.
9 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 43.º Legislação complementar

O desenvolvimento do disposto na presente subsecção consta do anexo ii, «Regulamento».

SUBSECÇÃO IV
Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 44.º Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, remuneração e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.
2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção dos órgãos e serviços na realização dos objectivos definidos no número anterior.
3 - Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e das entidades empregadoras públicas.

Artigo 45.º Legislação complementar

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

SUBSECÇÃO V
Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 46.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 da entidade empregadora pública na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.
3 - O Estado deve estimular e apoiar a acção da entidade empregadora pública na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

Artigo 47.º Medidas de acção positiva da entidade empregadora pública

1 - A entidade empregadora pública 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 a entidade empregadora pública.
2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção da entidade empregadora pública 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 48.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 49.º Trabalho extraordinário

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

Artigo 50.º Trabalho no período nocturno

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

Artigo 51.º Medidas de protecção

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

SUBSECÇÃO VI
Trabalhador-estudante

Artigo 52.º Noção

Revogado

Artigo 53.º Horário de trabalho

revogado

Artigo 54.º Prestação de provas de avaliação

revogado

Artigo 55.º Regime de turnos

revogado

Artigo 56.º Férias e licenças

revogado

Artigo 57.º Efeitos profissionais da valorização escolar

revogado

Artigo 58.º Legislação complementar

revogado

SUBSECÇÃO VII
Trabalhador estrangeiro

Artigo 59.º Âmbito

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável, a prestação de trabalho subordinado em território português por cidadão estrangeiro está sujeita às normas desta subsecção.

Artigo 60.º Igualdade de tratamento

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

Artigo 61.º Formalidades

1 - O contrato celebrado com um cidadão estrangeiro, para a prestação de actividade executada em território português, para além de revestir a forma escrita, deve

cumprir as formalidades reguladas no anexo ii, «Regulamento».
2 - O disposto neste artigo não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais.

Artigo 62.º Deveres de comunicação

1 - A celebração ou cessação de contratos a que se refere esta subsecção determina o cumprimento de deveres de comunicação à entidade competente, regulados no anexo ii, «Regulamento».
2 - O disposto no número anterior não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

Artigo 63.º Apátridas

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

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Negociação

Artigo 64.º Culpa na formação do contrato

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

SUBSECÇÃO II

Contrato de adesão

Artigo 65.º Contrato de adesão

1 - A vontade contratual pode manifestar-se, por parte da entidade empregadora pública, através dos regulamentos internos do órgão ou serviço 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 esta for posterior.

Artigo 66.º Cláusulas contratuais gerais

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

SUBSECÇÃO III

Informação

Artigo 67.º Dever de informação

1 - A entidade empregadora pública tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato.
2 - O trabalhador tem o dever de informar a entidade empregadora pública sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Artigo 68.º Objecto do dever de informação

1 - A entidade empregadora pública deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato:

a) A respectiva identificação;
b) O local de trabalho, bem como a sede ou localização da entidade empregadora pública;
c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
d) A data de celebração do contrato e a do início da actividade;
e) O prazo ou a duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
g) Os prazos de aviso prévio a observar pela entidade empregadora pública e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
h) O valor da remuneração;
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 - A entidade empregadora pública deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato.

3 - A informação sobre os elementos referidos na segunda parte da alínea c) e nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei ou do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Artigo 69.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 pela entidade empregadora pública.

2 - O dever prescrito no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando do contrato constem os elementos de informação em causa.

3 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

4 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Artigo 70.º Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 - Se o trabalhador cujo contrato seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, a entidade empregadora pública deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
b) Moeda em que é efectuada a remuneração 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 ou aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que fixem as matérias nelas referidas.

Artigo 71.º Informação sobre alterações

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos nos n.os 1 do artigo 68.º e 1 do artigo anterior, a entidade empregadora pública 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 do órgão ou serviço.

3 - O trabalhador deve prestar à entidade empregadora pública informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SUBSECÇÃO IV

Forma

Artigo 72.º Forma

1 - O contrato está sempre sujeito à forma escrita e dele deve constar a assinatura das partes.

2 - Do contrato devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
b) Modalidade de contrato e respectivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;
c) Actividade contratada, carreira, categoria e remuneração do trabalhador;
d) Local e período normal de trabalho, especificando os casos em que é definido em termos médios;
e) Data do início da actividade;
f) Data de celebração do contrato;
g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

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

4 - Quando o contrato não contenha a assinatura das partes ou qualquer das indicações referidas no n.º 2, a entidade empregadora pública deve proceder à sua correcção, no prazo de 30 dias a contar de requerimento do trabalhador para o efeito.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, por portaria, aprovar modelos oficiais de contratos, bem como prever a sua informatização e desmaterialização.

SECÇÃO III

Período experimental

Artigo 73.º Noção

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.
2 - Ao acompanhamento, avaliação final, conclusão com sucesso e contagem do tempo de serviço decorrido no período experimental são aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva.
3 - À conclusão sem sucesso do período experimental são ainda aplicáveis as regras previstas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, para o período experimental da nomeação definitiva, com as necessárias adaptações.

Artigo 74.º Denúncia pelo trabalhador

Durante o período experimental, o trabalhador pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

Artigo 75.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 pela entidade empregadora pública ou frequentadas por determinação desta, 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 76.º Contratos por tempo indeterminado

1 - Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
a) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
b) 180 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
c) 240 dias para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2 - Os diplomas que disponham sobre carreiras especiais podem estabelecer outra duração para o respectivo período experimental.

Artigo 77.º Contratos a termo

1 - Nos contratos 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.
2 - Nos contratos a termo, o júri do período experimental é substituído pelo respectivo superior hierárquico imediato.

Artigo 78.º Redução e exclusão do período experimental e denúncia do contrato

1 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 - O período experimental não pode ser excluído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - São nulas as disposições do contrato ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam qualquer pagamento de indemnização em caso de denúncia do contrato durante o período experimental.

SECÇÃO IV
Objecto

Artigo 79.º Objecto do contrato

A definição da actividade contratada é feita por remissão para o conteúdo funcional de categoria legalmente descrito, ou de carreira quando se trate de carreira unicategorial, e, sendo o caso, para o elenco das funções ou das tarefas que, no regulamento interno ou no mapa de pessoal da entidade empregadora pública contratante, caracterizam o posto de trabalho a ocupar.

Artigo 80.º Autonomia técnica

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

Artigo 81.º Título profissional

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

SECÇÃO V

Invalidade do contrato

Artigo 82.º Invalidade parcial do contrato

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

Artigo 83.º Efeitos da invalidade do contrato

1 - O contrato 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 aplica-se o disposto no número anterior desde que não afectem as garantias do trabalhador.

Artigo 84.º Invalidade e cessação do contrato

1 - Aos factos extintivos ocorridos antes da declaração de nulidade ou anulação do contrato 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 279.º e 287.º, respectivamente para os casos de despedimento ilícito ou de denúncia sem aviso prévio.
3 - À invocação da invalidade pela parte de má fé, estando a outra de boa fé, seguida de imediata cessação da prestação de trabalho, aplica-se o regime da indemnização prevista no n.º 1 do artigo 278.º ou no artigo 287.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 85.º Convalidação do contrato

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

SECÇÃO VI

Direitos, deveres e garantias das partes

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 86.º Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública 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 devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviço e produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 87.º Deveres da entidade empregadora pública

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora pública deve:
a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a remuneração, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para

o órgão ou serviço ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus órgãos ou serviços, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, remunerações, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da remuneração ou diminuição dos dias de férias.

Artigo 88.º Deveres do trabalhador

O trabalhador está sujeito aos deveres previstos na lei, designadamente no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 89.º Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora pública:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Sujeitar o trabalhador a mobilidade geral ou especial, salvo nos casos previstos na lei;

g) Ceder trabalhadores do mapa de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da entidade empregadora pública ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SUBSECÇÃO II

Formação profissional

Artigo 90.º Princípio geral

1 - A entidade empregadora pública deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4 - São aplicáveis à formação profissional do trabalhador as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública.

SECÇÃO VII

Cláusulas acessórias

SUBSECÇÃO I

Termo

Artigo 91.º Princípio geral

Ao contrato pode ser aposto, por escrito, termo resolutivo, nos termos gerais.

Artigo 92.º Termo resolutivo

1 - Ao contrato a termo resolutivo são aplicáveis os preceitos da subsecção seguinte e os n.os 2 e 3 do presente artigo, que não podem ser afastados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O contrato a termo resolutivo não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no presente Regime ou, tratando-se de contrato a termo incerto, quando deixe de se verificar a situação que justificou a sua celebração.

3 - Sem prejuízo da produção plena dos seus efeitos durante o tempo em que tenham estado em execução, a celebração ou a renovação de contratos a termo

resolutivo com violação do disposto no presente Regime implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil, disciplinar e financeira dos dirigentes máximos dos órgãos ou serviços que os tenham celebrado ou renovado.

SUBSECÇÃO II

Termo resolutivo

DIVISÃO I

Disposições gerais

Artigo 93.º Pressupostos do contrato

1 - Nos contratos só pode ser aposto termo resolutivo nas seguintes situações fundamentadamente justificadas:

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 remuneração;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas;

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

g) Para o exercício de funções em estruturas temporárias das entidades empregadoras públicas;

h) Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço;

i) Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos órgãos ou serviços;

j) Quando a formação, ou a obtenção de grau académico ou título profissional, dos trabalhadores no âmbito das entidades empregadoras públicas envolva a prestação de trabalho subordinado;

l) Quando se trate de órgãos ou serviços em regime de instalação.

2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, consideram-se ausentes, designadamente:

a) Os trabalhadores em situação de mobilidade geral;

b) Os trabalhadores que se encontrem em comissão de serviço;

c) Os trabalhadores que se encontrem a exercer funções noutra carreira, categoria ou órgão ou serviço no decurso do período experimental.

3 - É vedada a celebração de contrato a termo resolutivo para substituição de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial.

4 - No caso da alínea e) do n.º 1, o contrato, incluindo as suas renovações, não pode ter duração superior a um ano.

5 - Os contratos para o exercício de funções nos órgãos ou serviços referidos na alínea l) do n.º 1 são obrigatoriamente celebrados a termo resolutivo nos termos previstos em lei especial.

Artigo 94.º Justificação do termo

A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade empregadora pública.

Artigo 95.º Formalidades

1 - Do contrato a termo resolutivo devem constar as indicações previstas no n.º 2 do artigo 72.º e ainda:

a) A indicação do motivo justificativo do termo estipulado;

b) A data da respectiva cessação, sendo o contrato a termo certo.

2 - Para efeitos da alínea a) do número anterior, 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.

Artigo 96.º Contratos sucessivos

1 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato 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 a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade do órgão ou serviço, após a cessação do contrato.

Artigo 97.º Informações

1 - A entidade empregadora pública deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o

trabalhador esteja filiado, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.
2 - A entidade empregadora pública 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 a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
3 - A entidade empregadora pública deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis no órgão ou serviço.

Artigo 98.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 do órgão ou serviço para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

Artigo 99.º Preferência na admissão

1 - O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.
2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora pública a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de remuneração base.
3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e à entidade empregadora pública a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Artigo 100.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 101.º Formação

A entidade empregadora pública deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo.

Artigo 102.º Taxa social única

A taxa social única pode ser aumentada relativamente à entidade empregadora pública em função do número de trabalhadores contratados a termo no órgão ou serviço e da respectiva duração dos seus contratos, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».

DIVISÃO II

Termo certo

Artigo 103.º Duração

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto em lei especial.

Artigo 104.º Renovação do contrato

1 - Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.
2 - O contrato a termo certo não está sujeito a renovação automática.
3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como a forma escrita.
4 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 105.º Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 - Nos contratos celebrados por prazo inferior a seis meses o termo estipulado deve corresponder à duração previsível da tarefa ou serviço a realizar.
2 - Os contratos celebrados por prazo inferior a seis meses podem ser renovados uma única vez, por período igual ou inferior ao inicialmente contratado.

DIVISÃO III

Termo incerto

Artigo 106.º Pressupostos

Só é admitida a celebração de contratos a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) a d) e f) a l) do n.º 1 do artigo 93.º

Artigo 107.º Duração

O contrato a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da tarefa ou serviço cuja execução justifica a celebração.

SUBSECÇÃO III

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 108.º Pacto de não concorrência

1 - São nulas as cláusulas dos contratos e de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.
2 - É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato ou do acordo de cessação deste;
b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo à entidade empregadora pública;
c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando a entidade empregadora pública houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito da entidade empregadora pública, o montante da compensação referida na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à remuneração base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.
4 - São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias percebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato 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 três anos.

Artigo 109.º Pacto de permanência

1 - É lícita a cláusula pela qual as partes convencionem, sem diminuição de remuneração, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pela entidade empregadora pública na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.
2 - Em caso de resolução do contrato 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 a soma referida no número anterior.

Artigo 110.º Limitação de liberdade de trabalho

São proibidos quaisquer acordos entre entidades empregadoras públicas no sentido de limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 111.º Princípio geral

As condições de prestação de 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.

Artigo 112.º Poder de direcção

Compete à entidade empregadora pública, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Artigo 113.º Funções desempenhadas

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
2 - A actividade contratada não prejudica o exercício, de forma esporádica, das funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3 - O disposto no número anterior confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

4 - A entidade empregadora pública deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

Artigo 114.º Efeitos remuneratórios

A determinação pela entidade empregadora pública do exercício das funções a que se refere o n.º 2 do artigo anterior confere ao trabalhador o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele por que aufere que se encontre previsto na categoria a que correspondem aquelas funções.

Artigo 115.º Regulamento interno do órgão ou serviço

1 - A entidade empregadora pública pode elaborar regulamentos internos do órgão ou serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho.
2 - Na elaboração do regulamento interno do órgão ou serviço é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
3 - A entidade empregadora pública deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno do órgão ou serviço, designadamente afixando-o na sede do órgão ou serviço e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
4 - A elaboração de regulamento interno do órgão ou serviço sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Artigo 116.º Noção

1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do regime de mobilidade geral aplicável às relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.
2 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Noções e princípios gerais

Artigo 117.º Tempo de trabalho

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

Artigo 118.º Interrupções e intervalos

Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:
a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou em regulamento interno do órgão ou serviço;
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 da entidade empregadora pública;
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 do órgão ou serviço, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 119.º Período de descanso

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

Artigo 120.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 121.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.

Artigo 122.º Período de funcionamento

1 - Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua actividade.
2 - Em regra, o período de funcionamento dos órgãos ou serviços não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, sendo obrigatoriamente afixado de modo visível nos locais de trabalho.

Artigo 123.º Período de atendimento

1 - Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços estão abertos para atender o público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.
2 - O período de atendimento deve, tendencialmente, ter a duração mínima de oito horas diárias e abranger os períodos da manhã e da tarde, devendo ser obrigatoriamente afixadas, de modo visível ao público, nos locais de atendimento, as horas do seu início e do seu termo.

Artigo 124.º Ritmo de trabalho

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

Artigo 125.º Registo

1 - A entidade empregadora pública deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efectuados.
2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 50 trabalhadores, o registo previsto no número anterior é efectuado por sistemas automáticos ou mecânicos.
3 - Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, o dirigente máximo ou órgão de direcção do serviço pode dispensar o registo por sistemas automáticos ou mecânicos.

SUBSECÇÃO II

Limites à duração do trabalho

Artigo 126.º Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas por semana.
2 - O trabalho a tempo completo corresponde ao período normal de trabalho semanal e constitui o regime regra de trabalho dos trabalhadores integrados nas carreiras gerais, correspondendo-lhe as remunerações base mensais legalmente previstas.
3 - Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.
4 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do órgão ou serviço pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 127.º Adaptabilidade

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no n.o 1 do artigo anterior pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração o trabalho semanal exceda sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.
2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas semanais em média num período de dois meses.

Artigo 127.º-A Adaptabilidade individual

1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem, por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios.
2 - O acordo pode prever o aumento do período normal de trabalho até duas horas e que a duração do trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho extraordinário prestado por motivo de força maior.
3 - Em semana cuja duração de trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser até duas horas diárias ou, sendo acordada, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.
4 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º

Artigo 127.º-B Adaptabilidade grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 127.º pode prever que:

a) A entidade empregadora pública possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e por escolha desse instrumento de regulamentação coletiva de trabalho como aplicável;

b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica em causa, abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior, forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.
3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade orgânica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.
4 - O regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.

Artigo 127.º-C Banco de horas

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.
2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.
3 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.
4 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
i) Redução equivalente no tempo de trabalho;
ii) Alargamento do período de férias;
iii) Pagamento em dinheiro, com os limites definidos pelo artigo 212.º;

b) A antecedência com que a entidade empregadora pública deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, da entidade empregadora pública, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Artigo 127.º-D Banco de horas individual

1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.o 4 do artigo anterior.
2 - O acordo é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da entidade empregadora pública, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador

que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma, aí incluídos os períodos a que se refere o n.º 2 do artigo 135.º

Artigo 127.º-E Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 127.º-C pode prever que a entidade empregadora pública o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 127.º-B.

2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 2 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade orgânica a quem for dirigida, a entidade empregadora pública pode aplicar o mesmo regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura, sendo aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 127.º-B.

3 - O regime de banco de horas instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 não se aplica a trabalhador abrangido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a regulamento de extensão do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em causa.

Artigo 127.º-F Adaptabilidade e banco de horas individual

A aplicação do disposto nos artigos 127.º-A e 127.º-D depende da sua previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 128.º Período de referência

1 - A duração média do trabalho deve ser apurada por referência ao período que esteja fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, não podendo ser superior a 12 meses, ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por referência a períodos máximos de 4 meses.

2 - O período de referência de quatro meses referido no número anterior pode ser alargado para seis meses nas seguintes situações:

a) Havendo afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador ou entre diferentes locais de trabalho do trabalhador;

b) Trabalhadores directamente afectos a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança.

3 - O disposto no número anterior é ainda aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente:

a) Recepção, tratamento ou cuidados de saúde em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos, incluindo os médicos em formação;

b) Serviço de ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;

c) Distribuição e abastecimento de água;

d) Recolha de lixo ou instalações de incineração;

e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

f) Investigação e desenvolvimento;

g) Havendo acréscimo previsível de actividade no turismo;

h) Caso fortuito ou motivo de força maior;

i) Em caso de acidente ou de risco de acidente iminente.

4 - Salvo quando expressamente previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período de referência apenas pode ser alterado durante a sua execução quando justificado por circunstâncias objectivas e o total de horas de trabalho prestadas for inferior ou igual às que teriam sido realizadas caso não vigorasse um regime de adaptabilidade.

5 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas mas as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

Artigo 129.º Excepções aos limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 - Os limites dos períodos normais de trabalho fixados no artigo 126.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Regime, salvo o disposto no número seguinte.

2 - O acréscimo dos limites do período normal de trabalho pode ser determinado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:

a) Desde que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do período de trabalho do trabalhador a esses limites;

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

3 - Sempre que as situações referidas na alínea a) do número anterior tenham carácter industrial, o período normal de trabalho é fixado de modo a não ultrapassar a média de quarenta horas por semana no termo do número de semanas estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 130.º Redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 - A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - Da redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho não pode resultar diminuição da remuneração dos trabalhadores.

Artigo 131.º Duração média do trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 126.º a 129.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho extraordinário, não pode exceder quarenta e oito horas, num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo, em caso algum, ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação do período de referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de 4 meses, que pode ser de 6 meses nos casos previstos nos n.os 2 e 3 do artigo 128.º

2 - No cálculo da média referida no número anterior, os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 - Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico, são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

SUBSECÇÃO III

Horário de trabalho

Artigo 132.º Definição do horário de trabalho

1 - Compete à entidade empregadora pública definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 - As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Artigo 133.º Horário de trabalho e períodos de funcionamento e de atendimento

A entidade empregadora pública deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho para os trabalhadores ao seu serviço.

Artigo 134.º Critérios especiais de definição do horário de trabalho

1 - Na definição do horário de trabalho, a entidade empregadora pública deve facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

2 - Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

3 - Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Artigo 135.º Alteração do horário de trabalho

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

2 - Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3 - Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Artigo 136.º Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os

trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 137.º Redução ou dispensa de intervalo de descanso

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode ser estabelecida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido, excluído ou ter uma duração superior à prevista no artigo anterior, bem como ser determinada a frequência e a duração de quaisquer outros intervalos de descanso do período de trabalho diário.
2 - Não é permitida a alteração aos intervalos de descanso prevista no número anterior se ela implicar a prestação de mais de seis horas consecutivas de trabalho, excepto quanto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e a actividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos.

Artigo 138.º Descanso diário

1 - É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.
3 - A regra constante do n.º 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.
4 - O disposto no n.º 1 não é aplicável a actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades a seguir indicadas, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios:

a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
c) Distribuição e abastecimento de água;
d) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
e) Recolha de lixo e incineração;
f) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
g) Investigação e desenvolvimento.

5 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 139.º Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.
2 - Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 140.º Efeitos da isenção de horário de trabalho

1 - A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo anterior implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.
3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4 - Na falta de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do n.º 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a dez horas por semana.
5 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 138.º, excepto nos casos previstos no n.º 2 desse artigo e no n.º 1 do artigo 139.º
6 - Nos casos previstos nos n.os 2 do artigo 138.º e 1 do artigo 139.º, deve ser observado um período de

descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois pe-ríodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 141.º Mapas de horário de trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 135.º, em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora pública de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.
2 - As condições de publicidade dos horários de trabalho do pessoal afecto à condução de veículos automóveis são estabelecidas em despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pela área da Administração Pública e pelo sector dos transportes, ouvidas as organizações sindicais interessadas.

SUBSECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Artigo 142.º Noção

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
2 - O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
3 - Para efeitos da presente subsecção, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de quatro meses ou período diferente estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 143.º Liberdade de celebração

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

Artigo 144.º Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial

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

Artigo 145.º Forma e formalidades

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

Artigo 146.º Condições de trabalho

1 - Ao trabalho a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e na regulamentação colectiva que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo, não podendo os trabalhadores a tempo parcial ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo, a menos que um tratamento diferente seja justificado por motivos objectivos.
2 - As razões objectivas atendíveis nos termos do n.º 1 podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, sempre que tal for consentido pela natureza das actividades ou profissões abrangidas, devem conter normas sobre o regime de trabalho a tempo parcial.
4 - O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração base prevista na lei, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
5 - São ainda calculados em proporção do período normal de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial os suplementos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentem condições mais exigentes de forma permanente, bem como os prémios de desempenho, previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
6 - O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a subsídio de refeição, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

Artigo 147.º Alteração da duração do trabalho

1 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título

definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora pública.

2 - O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública.

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

4 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador não pode retomar antecipadamente a prestação de trabalho a tempo completo quando, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 93.º, se tenha verificado a sua substituição por um trabalhador contratado a termo certo e enquanto esta durar.

5 - O prazo previsto no n.º 3 pode ser elevado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre as partes.

Artigo 148.º Deveres da entidade empregadora pública

1 - Sempre que possível, a entidade empregadora pública deve tomar em consideração:

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

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

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

2 - A entidade empregadora pública deve, ainda:

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

b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial no órgão ou serviço.

SUBSECÇÃO V

Trabalho por turnos

Artigo 149.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 no decurso de um dado período de dias ou semanas.

Artigo 150.º Organização

1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 - Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores directamente afectos a actividades 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 151.º Protecção em matéria de segurança, higiene e saúde

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 221.º a 229.º, a entidade empregadora pública deve organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 - A entidade empregadora pública 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 152.º Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A entidade empregadora pública que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SUBSECÇÃO VI

Trabalho nocturno

Artigo 153.º Noção

1 - Considera-se período de trabalho nocturno o que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.
2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem estabelecer o período de trabalho nocturno, com observância do disposto no número anterior.
3 - Na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Artigo 154.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 tempo de trabalho anual, definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, correspondente a três horas por dia.

Artigo 155.º Duração

1 - O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo disposição diversa estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
2 - Para o apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
3 - O trabalhador noturno cuja atividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deve prestá-la por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.
4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.
5 - O disposto no n.º 3 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
b) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as actividades indicadas no número seguinte, desde que através de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial sejam garantidos ao trabalhador os correspondentes descansos compensatórios.

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

a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;
c) Distribuição e abastecimento de água;
d) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;
e) Recolha de lixo e incineração;
f) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;
g) Investigação e desenvolvimento.

7 - O disposto no número anterior é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

Artigo 156.º Protecção do trabalhador nocturno

1 - A entidade empregadora pública 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 - A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho 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 151.º

Artigo 157.º Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para o trabalhador nocturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 155.º

SUBSECÇÃO VII

Trabalho extraordinário

Artigo 158.º Noção

1 - Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário o que seja prestado fora desse período.
3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho extraor-dinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
4 - Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:
a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
b) O trabalho prestado para compensar suspensões de 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 a entidade empregadora pública e o trabalhador;
c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 126.º;
d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Artigo 159.º Obrigatoriedade

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

Artigo 160.º Condições da prestação de trabalho extraordinário

1 - O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
2 - O trabalho extraordinário pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.
3 - O trabalho extraordinário previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes do n.º 1 do artigo 131.º

Artigo 161.º Limites da duração do trabalho extraordinário

1 - O trabalho extraordinário previsto no n.º 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
a) Cem horas de trabalho por ano;
b) Duas horas por dia normal de trabalho;
c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.
2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:
a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
b) Em circunstâncias excepcionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.
3 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 1 pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 162.º Trabalho a tempo parcial

1 - O limite anual de horas de trabalho extraordinário para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo quando superior.
2 - O limite previsto no número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 163.º Descanso compensatório

1 - revogado
2 - revogado

3 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4 - Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela entidade empregadora pública.

Artigo 164.º Casos especiais

Nos casos de prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho extraordinário prestado naquele dia, a gozar num dos três dias úteis seguintes, aplicando-se o disposto no n.º 4 do artigo anterior.

Artigo 165.º Registo

1 - A entidade empregadora pública 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 - O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.
3 - Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho extraordinário, além de outros elementos fixados no anexo ii, «Regulamento».
4 - No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.
5 - A entidade empregadora pública deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho extraordinário, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 160.º e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspecção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspecção legalmente competente.
6 - 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 remuneração correspondente ao valor de duas horas de trabalho extraordinário.

SUBSECÇÃO VIII
Descanso semanal

Artigo 166.º Semana de trabalho e descanso semanal

1 - A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
2 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.
3 - Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua actividade noutros dias da semana.
4 - Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:
a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;
b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
c) De trabalhador directamente afecto a actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;
d) De trabalhador que exerça actividade em exposições e feiras;
e) De pessoal dos serviços de inspecção de actividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;
f) Nos demais casos previstos em legislação especial.
5 - Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:
a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;
b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.
6 - Sempre que seja possível, a entidade empregadora pública deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Artigo 167.º Duração do descanso semanal obrigatório

1 - Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório,

adiciona-se a este um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 138.º

2 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores titulares de cargos dirigentes e a chefes de equipas multidisciplinares.

3 - O disposto no n.º 1 não é igualmente aplicável:

a) Quando seja necessária a prestação de trabalho extraor-dinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devidos a acidente ou a risco de acidente iminente;

b) Quando os períodos normais de trabalho são fraccionados ao longo do dia com fundamento nas características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;

c) A actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço, nomeadamente as 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.

4 - Para efeitos do disposto na alínea c) do número anterior, atender-se-á às seguintes actividades:

a) Actividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança;

b) Recepção, tratamento e cuidados dispensados em estabelecimentos e serviços prestadores de cuidados de saúde, instituições residenciais, prisões e centros educativos;

c) Ambulâncias, bombeiros ou protecção civil;

d) Recolha de lixo e incineração;

e) Actividades em que o processo de trabalho não possa ser interrompido por motivos técnicos;

f) Investigação e desenvolvimento.

5 - O disposto na alínea c) do n.º 3 é extensivo aos casos de acréscimo previsível de actividade no turismo.

SUBSECÇÃO IX

Feriados

Artigo 168.º Feriados obrigatórios

revogado

Artigo 169.º Feriados facultativos

revogado

Artigo 170.º Imperatividade

revogado

SUBSECÇÃO X

Férias

Artigo 171.º Direito a férias

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

2 - 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.

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

4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 193.º

Artigo 172.º Aquisição do direito a férias

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

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

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

4 - Da aplicação do disposto 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 173.º Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador, a seguinte duração:

a) 25 dias úteis até o trabalhador completar 39 anos de idade;

b) 26 dias úteis até o trabalhador completar 49 anos de idade;

c) 27 dias úteis até o trabalhador completar 59 anos de idade;

d) 28 dias úteis a partir dos 59 anos de idade.

2 - A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar

até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.
3 - Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.
4 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
5 - 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.
6 - revogado

Artigo 174.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 175.º Ano do gozo de férias

1 - As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2 - As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.

Artigo 176.º Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre entidade empregadora pública e trabalhador.
2 - Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
3 - A entidade empregadora pública só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das estruturas representativas referidas no número anterior ou disposição diversa de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
5 - Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora pública, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem no mesmo órgão ou serviço, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
6 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a preferência prevista no número anterior é extensiva aos trabalhadores cujo cônjuge, bem como a pessoa que viva em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial, seja também trabalhador em funções públicas e tenha, por força da lei ou pela natureza do serviço, de gozar férias num determinado período do ano.
7 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e desde que, num dos períodos, sejam gozados, no mínimo, 11 dias úteis consecutivos.
8 - Os dias de férias podem ser gozados em meios dias, no máximo de quatro meios dias, seguidos ou interpolados, por exclusiva iniciativa do trabalhador.
9 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Artigo 177.º Alteração da marcação do período de férias

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora pública 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 à entidade empregadora pública, 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 esteja sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora pública pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 178.º Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora pública seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora pública, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 176.º

2 - Cabe à entidade empregadora pública, 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 da entidade empregadora pública.

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, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

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 - O desenvolvimento do disposto no presente artigo consta do anexo ii, «Regulamento».

Artigo 179.º Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato 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 remuneração 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 172.º

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

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

Artigo 180.º Efeitos da cessação do contrato

1 - Cessando o contrato, o trabalhador tem direito a receber a remuneração 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 remuneração 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 remuneração, subsídio e antiguidade.

4 - O disposto no número anterior aplica-se ainda sempre que o contrato cesse no ano subsequente ao da admissão.

Artigo 181.º Violação do direito a férias

Caso a entidade empregadora pública, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Artigo 182.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 a entidade empregadora pública o autorizar a isso.
2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora pública o direito de reaver a remuneração correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, no caso de o trabalhador ser beneficiário do regime geral de segurança social para todas as eventualidades, ou constitui receita do Estado nos restantes casos.
3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora pública pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Artigo 183.º Contacto em período de férias

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, à respectiva entidade empregadora pública, a forma como pode ser eventualmente contactado.

SUBSECÇÃO XI

Faltas

Artigo 184.º Noção

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

Artigo 185.º Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 - São consideradas faltas justificadas:
a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 187.º;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste Regime e no anexo ii, «Regulamento»;
f) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatório, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efectuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
g) As motivadas por isolamento profiláctico;
h) 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;
i) As dadas para doação de sangue e socorrismo;
j) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de selecção em procedimento concursal;
l) As dadas por conta do período de férias;
m) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 293.º;
n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
o) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as previstas nos Decretos-Leis n.os 220/84, de 4 de Julho, 272/88, de 3 de Agosto , 282/89, de 23 de Agosto, e 190/99, de 5 de Junho.
3 - O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo ao acompanhamento de cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adoptandos, adoptados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
4 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos n.os 2 e 3.

Artigo 186.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 m) do n.º 2 do artigo anterior.

Artigo 187.º Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 185.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

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

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

Artigo 188.º Faltas por conta do período de férias

1 - Sem prejuízo do disposto em lei especial, o trabalhador pode faltar 2 dias por mês por conta do período de férias, até ao máximo de 13 dias por ano, os quais podem ser utilizados em períodos de meios dias.

2 - As faltas previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano ou do seguinte.

3 - As faltas por conta do período de férias devem ser comunicadas com a antecedência mínima de vinte e quatro horas ou, se não for possível, no próprio dia e estão sujeitas a autorização, que pode ser recusada se forem susceptíveis de causar prejuízo para o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 189.º Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora pública 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 190.º Prova da falta justificada

1 - A entidade empregadora pública 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 185.º é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da entidade empregadora pública 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, a entidade empregadora pública designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora pública.

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 - O desenvolvimento do disposto no presente artigo consta do anexo ii, «Regulamento».

Artigo 191.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 remuneração as seguintes faltas ainda que justificadas:

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

b) As previstas na alínea o) do n.º 2 do artigo 185.º, quando superiores a 30 dias por ano.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 185.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 n) do n.º 2 do artigo 185.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à remuneração 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 192.º Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da remuneração 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 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de remuneração prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4 - 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 a entidade empregadora pública recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Artigo 193.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 remuneração, 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.

3 - O disposto no número anterior não é aplicável às faltas previstas na alínea l) do n.º 2 do artigo 185.º

SECÇÃO IV

Teletrabalho

Artigo 194.º Noção

Para efeitos deste Regime, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 195.º Formalidades

1 - Do contrato para prestação subordinada de teletrabalho devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação dos contraentes;

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

c) Duração do trabalho em regime de teletrabalho;

d) Actividade antes exercida pelo teletrabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora pública, aquela que exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo teletrabalhador, bem como a entidade responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do estabelecimento ou unidade orgânica do órgão ou serviço ao qual deve reportar o teletrabalhador;

g) Identificação do superior hierárquico ou de outro interlocutor do órgão ou serviço com o qual o teletrabalhador pode contactar no âmbito da respectiva prestação laboral.

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

Artigo 196.º Liberdade contratual

1 - O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito celebrado com a entidade empregadora pública, cuja duração inicial não pode exceder três anos.

2 - O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

3 - Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos previstos no contrato ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 - O prazo referido no n.º 1 pode ser modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 197.º Igualdade de tratamento

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

Artigo 198.º Privacidade

1 - A entidade empregadora pública deve respeitar a privacidade do teletrabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só devem ter por objecto o controlo da actividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos, e apenas podem ser efectuadas entre a 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Artigo 199.º Instrumentos de trabalho

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

Artigo 200.º Segurança, higiene e saúde no trabalho

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

Artigo 201.º Período normal de trabalho

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

Artigo 202.º Isenção de horário de trabalho

O teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho.

Artigo 203.º Deveres secundários

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

Artigo 204.º Participação e representação colectivas

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

CAPÍTULO III

Remuneração e outras atribuições patrimoniais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 205.º Princípios gerais

Sem prejuízo da aplicação ao contrato dos princípios e normas que regem as remunerações dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de relações jurídicas de emprego público, à remuneração é aplicável o disposto nos artigos seguintes.

Artigo 206.º Imperatividade

As disposições legais em matéria de remunerações não podem ser afastadas ou derrogadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando prevejam sistemas de recompensa do desempenho.

Artigo 207.º Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago em Novembro de cada ano.
2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato;
c) Em caso de suspensão do contrato, salvo se por doença do trabalhador.

Artigo 208.º Remuneração do período de férias

1 - A remuneração do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, à excepção do subsídio de refeição.
2 - Além da remuneração mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de remuneração base mensal, que deve ser pago por inteiro no mês de junho de cada ano ou em conjunto com a remuneração mensal do mês anterior ao do gozo das férias, quando a aquisição do respetivo direito ocorrer em momento posterior.
3 - A suspensão do contrato por doença do trabalhador não prejudica o direito ao subsídio de férias, nos termos do número anterior.
4 - O aumento ou a redução do período de férias previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 173.º e 2 do artigo 193.º, respectivamente, não implicam o aumento ou a redução correspondentes na remuneração ou no subsídio de férias.

Artigo 209.º Isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 140.º tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 - O disposto no número anterior não se aplica a carreiras especiais e a cargos, designadamente a cargos dirigentes, bem como a chefes de equipas multidisciplinares, em que o regime de isenção de horário de trabalho constitua o regime normal de prestação do trabalho.

Artigo 210.º Trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.
2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.
3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:
a) Ao serviço de actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espectáculos e diversões públicas;
b) Ao serviço de actividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho nocturno se encontre integrado na remuneração base.

Artigo 211.º Trabalho por turnos

1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:
a) 25 % e 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
b) 22 % e 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
c) 20 % e 15 %, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.
3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4 - O regime de turnos é permanente quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo e semanal quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
5 - O regime de turnos é total quando é prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando é prestado apenas em dois períodos.
6 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho nocturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.
7 - O acréscimo remuneratório é considerado para efeitos de quotização para o regime de protecção social

aplicável e de cálculo da correspondente pensão de reforma ou de aposentação.

Artigo 212.º Trabalho extraordinário

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

a) 25 % da remuneração na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.

2 - O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho extraordinário é apurada segundo a fórmula do artigo 215.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado no órgão ou serviço.

4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Artigo 213.º Feriados

1 - O trabalhador tem direito à remuneração correspondente aos feriados, sem que a entidade empregadora pública os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 - O trabalhador que realiza a prestação em órgão ou serviço legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à entidade empregadora pública.

SECÇÃO II

Determinação do valor da remuneração

Artigo 214.º Princípios gerais

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

Artigo 215.º Cálculo do valor da remuneração horária e diária

1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula (RB x 12):(52 x N), sendo RB a remuneração base mensal e N o período normal de trabalho semanal.

2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fracção de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.

3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.

SECÇÃO III

Retribuição mínima

Artigo 216.º Retribuição mínima mensal garantida

A tabela remuneratória única não pode prever níveis remuneratórios de montante inferior ao da retribuição mínima mensal garantida prevista no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

SECÇÃO IV

Cumprimento

Artigo 217.º Forma do cumprimento

1 - O montante da remuneração deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

2 - No acto do pagamento da remuneração, a entidade empregadora pública deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de protecção social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração, discriminando a remuneração base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Artigo 218.º Tempo do cumprimento

1 - A obrigação de satisfazer a remuneração, quando esta seja periódica, vence-se mensalmente.

2 - O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis.
3 - A entidade empregadora pública fica constituída em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da remuneração na data do vencimento.

SECÇÃO V

Garantias

Artigo 219.º Compensações e descontos

1 - Na pendência do contrato, a entidade empregadora pública não pode compensar a remuneração em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida remuneração.
2 - O disposto no número anterior não se aplica:
a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade empregadora pública;
b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade empregadora pública, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
c) Às multas ou a reposição de qualquer quantia em que o trabalhador tenha sido condenado no âmbito de procedimento disciplinar e não tenha procedido ao respectivo pagamento voluntário;
d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade empregadora pública por conta do trabalhador, e consentidas por este;
e) A outros descontos ou deduções previstos na lei.
3 - Com excepção da alínea a), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da remuneração.
4 - Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na remuneração em percentagem superior à mencionada no número anterior.

Artigo 220.º Insusceptibilidade de cessão

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

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 221.º Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela entidade empregadora pública.
2 - A entidade empregadora pública é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
3 - A execução de medidas em todas as fases da actividade do órgão ou serviço destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:
a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
4 - A aplicação das normas deste capítulo pode ser afastada quando estejam em causa actividades condicionadas por critérios de segurança ou de emergência, designadamente actividades de protecção civil, na estrita medida das necessidades determinadas por aqueles critérios.

Artigo 222.º Obrigações gerais da entidade empregadora pública

1 - A entidade empregadora pública é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:
a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
b) Integrar no conjunto das actividades do órgão ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos

para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

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

d) Planificar a prevenção no órgão ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

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

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

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

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

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

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

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

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

3 - Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade empregadora pública deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores ao órgão ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 - Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades empregadoras públicas, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

b) Nos restantes casos, as várias entidades empregadoras públicas, que devem coordenar-se para a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada entidade empregadora pública relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 - A entidade empregadora pública deve, no órgão ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes da Autoridade para as Condições de Trabalho e outras entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 223.º Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela entidade empregadora pública;

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

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade empregadora pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

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

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos

trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

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

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

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

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

5 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da entidade empregadora pública pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 224.º Informação e consulta dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores, assim como os seus representantes no órgão ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

3 - A entidade empregadora pública deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

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

g) O recurso a serviços exteriores ao órgão ou serviço ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;

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

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.os 6 e 9.

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

5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 - A entidade empregadora pública deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7 - As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.os 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pelo órgão ou serviço.

8 - A entidade empregadora pública deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores ao órgão ou serviço que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo.

9 - O órgão ou serviço em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar as respectivas entidades empregadoras públicas sobre as matérias referidas nas alíneas a) do n.º 1 e f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Artigo 225.º Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 226.º Representantes dos trabalhadores

1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no órgão ou serviço ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Órgãos ou serviços com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Órgãos ou serviços de 61 a 150 trabalhadores -dois representantes;

c) Órgãos ou serviços de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Órgãos ou serviços de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Órgãos ou serviços de 501 a 1000 trabalhadores -cinco representantes;

f) Órgãos ou serviços de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Órgãos ou serviços com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 - A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 - O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Artigo 227.º Formação dos trabalhadores

1 - O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 - Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela entidade empregadora pública, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 - A formação dos trabalhadores do órgão ou serviço sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Artigo 228.º Inspecção

1 - A fiscalização do cumprimento da legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, assim como a aplicação das correspondentes sanções, compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, sem prejuízo de competência fiscalizadora específica atribuída a outras entidades.

2 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a realização de

inquéritos em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.
3 - Nos casos de doença profissional ou de quaisquer outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com ele relacionados, a Direcção-Geral da Saúde, através das autoridades de saúde, bem como o Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais, podem, igualmente, promover a realização dos inquéritos.
4 - Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações por ocasião das visitas e fiscalizações efectuadas ao órgão ou serviço pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral ou outra autoridade competente, bem como solicitar a sua intervenção se as medidas adoptadas e os meios fornecidos pela entidade empregadora pública forem insuficientes para assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 229.º Legislação complementar

O desenvolvimento do regime previsto no presente capítulo consta do anexo ii, «Regulamento».

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

SECÇÃO I

Redução da actividade e suspensão do contrato

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 230.º Factos que determinam a redução ou a suspensão

1 - A redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente, parcial ou total, da prestação do trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, e no acordo das partes.
2 - Permite também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato a celebração, entre trabalhador e entidade empregadora pública, de um acordo de pré-reforma.

Artigo 231.º Efeitos da redução e da suspensão

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

SUBSECÇÃO II

Suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador

Artigo 232.º Factos determinantes

1 - Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença.
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 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 nos casos previstos na lei.

Artigo 233.º Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

SUBSECÇÃO III

Licenças

Artigo 234.º Concessão e recusa da licença

1 - A entidade empregadora pública pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem remuneração.
2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob

o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 - A entidade empregadora pública pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5 - As licenças sem remuneração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e para o exercício de funções em organismos internacionais são concedidas nos termos previstos na lei aplicável ao pessoal nomeado.

Artigo 235.º Efeitos

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato, com os efeitos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo 231.º

2 - O período de tempo da licença não conta para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nas licenças previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador pode requerer que lhe seja contado o tempo para efeitos de reforma, aposentação e fruição de benefícios sociais, mantendo os correspondentes descontos com base na remuneração auferida à data da concessão da licença.

4 - Nas licenças de duração inferior a um ano, nas previstas no n.º 5 do artigo anterior e noutras licenças fundadas em circunstâncias de interesse público, o trabalhador tem direito à ocupação de um posto de trabalho no órgão ou serviço quando terminar a licença.

5 - Nas restantes licenças, o trabalhador que pretenda regressar ao serviço e cujo posto de trabalho se encontre ocupado, deve aguardar a previsão, no mapa de pessoal, de um posto de trabalho não ocupado, podendo candidatar-se a procedimento concursal para outro órgão ou serviço para o qual reúna os requisitos exigidos.

6 - Ao regresso antecipado do trabalhador em gozo de licença sem remuneração é aplicável o disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO IV

Pré-reforma

Artigo 236.º Noção de pré-reforma

Considera-se pré-reforma a situação de redução ou de suspensão da prestação do trabalho em que o trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos mantém o direito a receber da entidade empregadora pública uma prestação pecuniária mensal até à data da verificação de qualquer das situações previstas no n.º 1 do artigo 241.º

Artigo 237.º Acordo de pré-reforma

1 - A situação de pré-reforma constitui-se por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador e depende da prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - Do acordo de pré-reforma devem constar as seguintes indicações:

a) Data de início da situação de pré-reforma;

b) Montante da prestação de pré-reforma;

c) Forma de organização do tempo de trabalho no caso de redução da prestação de trabalho.

3 - A entidade empregadora pública deve remeter o acordo de pré-reforma à segurança social ou, sendo o caso, à Caixa Geral de Aposentações, conjuntamente com a folha de remunerações relativa ao mês da sua entrada em vigor.

Artigo 238.º Direitos do trabalhador

1 - O trabalhador em situação de pré-reforma tem os direitos constantes do acordo celebrado com a entidade empregadora pública, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

2 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode desenvolver outra actividade profissional remunerada, nos termos previstos nos artigos 25.º a 30.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Artigo 239.º Prestação de pré-reforma

1 - Na situação de pré-reforma que corresponda à redução da prestação do trabalho, a prestação de

pré-reforma é fixada com base na última remuneração auferida pelo trabalhador, em proporção do período normal de trabalho semanal acordado.

2 - A prestação referida no número anterior é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de remuneração de que o trabalhador beneficiaria se estivesse no pleno exercício das suas funções.

3 - As regras para a fixação da prestação a atribuir na situação de pré-reforma que corresponda à suspensão da prestação de trabalho são fixadas por decreto regulamentar.

Artigo 240.º Não pagamento pontual da prestação de pré-reforma

No caso de falta de pagamento pontual da prestação de pré-reforma, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da sua antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito à indemnização prevista nos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.

Artigo 241.º Extinção da situação de pré-reforma

1 - A situação de pré-reforma extingue-se:

a) Com a passagem à situação de pensionista por limite de idade ou invalidez;

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

c) Com a cessação do contrato.

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

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

Artigo 242.º Requerimento da reforma por velhice

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

CAPÍTULO VI

Incumprimento do contrato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 243.º Princípio geral

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

Artigo 244.º Mora

Se a entidade empregadora pública faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias constitui-se na obrigação de pagar os correspondentes juros de mora.

SECÇÃO II

Prescrição

Artigo 245.º Prescrição e regime de provas dos créditos resultantes do contrato

1 - Todos os créditos resultantes do contrato e da sua violação ou cessação, pertencentes à entidade empregadora pública ou ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato.

2 - Os créditos resultantes da indemnização por falta do gozo de férias, pela aplicação de sanções que venham a ser declaradas inválidas ou pela realização de trabalho extraordinário, vencidos há mais de cinco anos, só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 246.º Proibição de despedimento sem justa causa

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

Artigo 247.º Natureza imperativa

1 - O regime fixado no presente capítulo não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou noutra disposição legal.
2 - Os critérios de definição de indemnizações, os prazos de procedimento e os prazos 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 neste Regime, ser regulados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 248.º Modalidades de cessação do contrato

Sem prejuízo do disposto no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, o contrato pode cessar por:
a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Resolução;
d) Denúncia.

Artigo 249.º Documentos a entregar ao trabalhador

1 - Quando cesse o contrato, a entidade empregadora pública é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.
3 - Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora pública é obrigada 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 protecção social.

Artigo 250.º Devolução de instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente à entidade empregadora pública os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

SECÇÃO II

Caducidade

Artigo 251.º Causas de caducidade

O contrato caduca nos termos gerais, nomeadamente:
a) Verificando-se o seu termo;
b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho;
c) Com a reforma ou aposentação do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Artigo 252.º Caducidade do contrato a termo certo

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora pública ou o trabalhador não comuniquem, por escrito, 30 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o renovar.
2 - Na falta da comunicação pelo trabalhador presume-se a vontade deste de renovar o contrato.
3 - A caducidade do contrato a termo certo confere ao trabalhador o direito a uma compensação, exceto quando aquela decorra da vontade do trabalhador.
4 - A compensação a que se refere o número anterior corresponde a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:
a) O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a remuneração base mensal do trabalhador;
c) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;
d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.
5 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Artigo 253.º Caducidade do contrato a termo incerto

1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a entidade empregadora pública 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 da situação prevista na alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da

verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, com a aproximação da conclusão do projecto para o desenvolvimento do qual foram contratados.

3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do artigo anterior.

Artigo 254.º Reforma por velhice

1 - O contrato caduca pela reforma do trabalhador por velhice ou, em qualquer caso, quando o trabalhador complete 70 anos de idade.

2 - São aplicáveis ao trabalhador reformado, com as necessárias adaptações, os regimes de incompatibilidades e de cumulação de remunerações dos trabalhadores aposentados.

3 - Para os efeitos dos números anteriores, o Centro Nacional de Pensões notifica, simultaneamente, o trabalhador beneficiário e a entidade empregadora pública da atribuição da pensão de velhice e da data a que o início da mesma se reporta.

4 - A caducidade do contrato verifica-se decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da reforma do trabalhador por velhice.

5 - O disposto no n.º 1 aplica-se aos contratos celebrados com trabalhadores que sejam subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

SECÇÃO III

Revogação

Artigo 255.º Cessação por acordo

1 - A entidade empregadora pública e o trabalhador podem fazer cessar o contrato por acordo, por escrito, observados que estejam os seguintes requisitos:

a) Sejam comprovadas a obtenção de ganhos de eficiência e a redução permanente de despesa para a entidade empregadora pública, designadamente pela demonstração de que o trabalhador não requer substituição;

b) A entidade empregadora pública demonstre a existência de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador, calculada nos termos do artigo 256.º

2 - A celebração de acordo de cessação nos termos do número anterior, depende de prévia autorização dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e Administração Pública e da tutela da entidade empregadora pública a cujo mapa de pessoal o trabalhador pertence.

3 - O membro do Governo responsável pelas áreas das finanças e da Administração Pública pode, em fase prévia à autorização de celebração de acordo de cessação, requerer à entidade gestora da mobilidade a avaliação da possibilidade de colocação do trabalhador em posto de trabalho compatível com a sua categoria, experiência e qualificações profissionais, noutro órgão ou serviço da Administração Pública.

4 - Quando o trabalhador se encontre integrado na carreira de assistente operacional ou de assistente técnico, é dispensada a autorização prevista no n.º 2, observados que estejam os requisitos enunciados no n.º 1.

5 - A celebração de acordo de cessação gera a incapacidade do trabalhador para constituir uma relação de vinculação, a título de emprego público ou outro, incluindo prestação de serviços, com os órgãos e serviços das administrações direta e indireta do Estado, regionais e autárquicas, incluindo as respetivas empresas públicas e entidades públicas empresariais, e com quaisquer outros órgãos do Estado ou pessoas coletivas públicas, durante o número de meses igual ao quádruplo do número resultante da divisão do montante da compensação atribuída pelo valor de 30 dias de remuneração base, calculado com aproximação por excesso.

6 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e pela tutela podem, por portaria, regulamentar programas setoriais de redução de efetivos por recurso à celebração de acordo de cessação de contrato, estabelecendo os requisitos e as condições específicas a aplicar nesses programas, as quais devem ser objeto de negociação prévia com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores.

Artigo 255.º-A Cessação por acordo de trabalhadores na situação de mobilidade especial

1 - O trabalhador colocado em situação de mobilidade especial pode requerer, após início da respetiva fase de requalificação, a celebração de acordo de cessação à secretaria-geral ou ao serviço de recursos humanos do ministério ao qual se encontre afeto.

2 - Nas situações a que se refere o número anterior, o trabalhador tem direito a compensação determinada nos termos e condições previstas no artigo 256.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - O valor da remuneração base mensal do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação corresponde ao valor da última remuneração base

mensal auferida antes da colocação em situação de mobilidade especial.
4 - O deferimento do pedido pelo membro do Governo com poder de direção, superintendência ou tutela sobre o órgão ou serviço depende de disponibilidade orçamental, no ano da cessação, para suportar a despesa inerente à compensação a atribuir ao trabalhador.
5 - Ao trabalhador colocado em situação de mobilidade especial que celebre acordo de cessação aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo 255.º

Artigo 256.º Compensação a atribuir

1 - A compensação a atribuir ao trabalhador no âmbito dos acordos de cessação previstos nos artigos anteriores, com exceção da modalidade prevista no n.º 6 do artigo 255.º, corresponde no máximo a 20 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:

a) O valor diário de remuneração base é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal;

b) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

c) O montante global da compensação não pode ser superior a 100 vezes a retribuição mínima mensal garantida, sem prejuízo do previsto nos números seguintes.

2 - O montante global da compensação não pode ser superior ao montante das remunerações base a auferir pelo trabalhador até à idade legal de reforma ou aposentação.
3 - Na situação em que o trabalhador reúne as condições para aceder ao mecanismo legal de antecipação da aposentação no âmbito do regime de proteção social convergente ou ao abrigo de regime de flexibilização ou de antecipação da idade de pensão de reforma por velhice no regime geral de segurança social, o acordo de cessação carece de demonstração de redução efetiva de despesa e da consequente autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças.

Artigo 257.º Forma

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
2 - O acordo de cessação deve discriminar as quantias pagas a título de compensação pela cessação do contrato e, sendo o caso, as decorrentes de créditos já vencidos ou exigíveis em virtude dessa cessação, bem como mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

Artigo 258.º Cessação do acordo de revogação

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.
2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato.

SECÇÃO IV
Cessação por iniciativa da entidade empregadora pública

SUBSECÇÃO I
Resolução

DIVISÃO I
Despedimento por inadaptação

Artigo 259.º Noção

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

Artigo 260.º Situações de inadaptação

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

a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;

b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;

c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

2 - Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - O não cumprimento de objectivos a que se refere o número anterior é verificado em processo de avaliação de desempenho, nos termos previstos em lei que regule ou adapte o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

Artigo 261.º Requisitos

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

a) Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de trabalho, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento previsto no artigo 268.º;

b) Tenha sido ministrada acção de formação profissional adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou de entidade por esta credenciada;

c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho ou, fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros;

d) Não exista no órgão ou serviço outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria do trabalhador;

e) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora pública;

f) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

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

a) A introdução de novos processos de trabalho, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia implique modificação nas funções relativas ao posto de trabalho;

b) A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável à entidade empregadora pública;

c) Seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida.

Artigo 262.º Reocupação do anterior posto de trabalho

O trabalhador que, nos três meses anteriores à data do início do procedimento previsto no artigo 268.º, tenha sido colocado em posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a reocupar o posto de trabalho anterior, com garantia da mesma remuneração base, salvo se este tiver sido extinto.

Artigo 263.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 a entidade empregadora pública o pagamento da remuneração correspondente ao período de antecedência em falta.

Artigo 264.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 remuneração.

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 à entidade empregadora pública o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Artigo 265.º Denúncia

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

Artigo 266.º Compensação

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

Artigo 267.º Manutenção do nível de emprego

1 - Da cessação do contrato com fundamento na inadaptação do trabalhador não pode resultar diminuição do volume de emprego no órgão ou serviço.
2 - A manutenção do volume de emprego deve ser assegurada no prazo de 180 dias, a contar da cessação do contrato, admitindo-se, para o efeito, qualquer das seguintes situações:

a) Admissão de trabalhador;

b) Colocação de outro trabalhador no posto de trabalho no decurso do processo, visando a extinção do seu anterior posto de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Procedimento

DIVISÃO I Despedimento por inadaptação

Artigo 268.º Comunicações

1 - No caso de despedimento por inadaptação, a entidade empregadora pública comunica, por escrito, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e às associações sindicais representativas, designadamente àquela em que o trabalhador esteja filiado, a necessidade de fazer cessar o contrato.
2 - A comunicação a que se refere o número anterior é acompanhada de:

a) Indicação dos motivos invocados para a cessação do contrato;

b) Indicação das modificações introduzidas no posto de trabalho, dos resultados da formação ministrada e do período de adaptação facultado, nos casos do n.º 1 do artigo 261.º;

c) Indicação da inexistência de outro posto de trabalho que seja compatível com a categoria do trabalhador, no caso da alínea d) do n.º 1 do artigo 261.º

Artigo 269.º Consultas

1 - Dentro do prazo de 10 dias a contar da comunicação a que se refere o artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores emite parecer fundamentado quanto aos motivos invocados para o despedimento.
2 - Dentro do mesmo prazo o trabalhador pode deduzir oposição à cessação do contrato, oferecendo os meios de prova que considere pertinentes.

Artigo 270.º Decisão

1 - Decorridos cinco dias sobre o termo do prazo a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, em caso de cessação do contrato, e sem prejuízo da eventual colocação do trabalhador em situação de mobilidade especial, nos termos da lei, a entidade empregadora pública profere, por escrito, decisão fundamentada de que conste:

a) Motivo da cessação do contrato;

b) Verificação dos requisitos previstos no artigo 261.º, com justificação de inexistência de posto de trabalho alternativo ou menção da recusa de aceitação das alternativas propostas;

c) Montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento;

d) Data da cessação do contrato.

2 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às estruturas de representação colectiva de trabalhadores nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 268.º

SUBSECÇÃO III

Ilicitude do despedimento

Artigo 271.º Princípio geral

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étni-cos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Artigo 272.º Despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se:

a) Faltarem os requisitos do artigo 261.º;

b) Não tiverem sido feitas as comunicações previstas no artigo 268.º;

c) Não tiver sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o artigo 266.º e bem assim os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato.

Artigo 273.º Suspensão do despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão da eficácia do acto de despedimento nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

Artigo 274.º Impugnação do despedimento

1 - O acto de despedimento pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

2 - A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento.

3 - A entidade empregadora pública apenas pode invocar factos e fundamentos constantes da decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

Artigo 275.º Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Artigo 276.º Compensação

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 - Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo a entidade empregadora pública entregar essa quantia à segurança social, no caso de ter sido esta a entidade pagadora da prestação.

4 - Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das remunerações respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Artigo 277.º Reintegração

O trabalhador pode optar pela reintegração no órgão ou serviço até à sentença do tribunal.

Artigo 278.º Indemnização em substituição da reintegração

1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo ou fracção de antiguidade no exercício de funções públicas, atendendo ao valor da remuneração e ao grau de ilicitude decorrente do disposto no artigo 271.º

2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão jurisdicional.

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de remuneração base.

Artigo 279.º Regras especiais relativas ao contrato a termo

1 - Ao contrato a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato, com as alterações constantes do número seguinte.

2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora pública é condenada:

a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das remunerações que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão do tribunal.

SECÇÃO V

Cessação por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Resolução

Artigo 280.º Regras gerais

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos da entidade empregadora pública:
a) Falta culposa de pagamento pontual da remuneração;
b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção ilegal;
d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora pública ou seu representante legítimo.
3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora pública;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da remuneração.
4 - Para apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Artigo 281.º Procedimento

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora pública logo que possível.

Artigo 282.º Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 do artigo 280.º confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de remuneração base por cada ano completo de antiguidade no exercício de funções públicas.
2 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de remuneração base.
3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às remunerações vincendas.

Artigo 283.º Impugnação da resolução

1 - A resolução do contrato pode ser objecto de apreciação jurisdicional nos termos do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.
2 - A acção tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.
3 - Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 281.º

Artigo 284.º Resolução ilícita

No caso de ter sido impugnada a resolução do contrato com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 281.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Artigo 285.º Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere à entidade empregadora pública o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 287.º

SUBSECÇÃO II

Denúncia

Artigo 286.º Aviso prévio

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade no órgão ou serviço.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Artigo 287.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 à entidade empregadora pública uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Artigo 288.º Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 - A declaração de cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder da entidade empregadora pública.
2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la à entidade empregadora pública, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.
3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição da entidade empregadora pública, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato.
4 - Para a cessação do vínculo, a entidade empregadora pública pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 do artigo 281.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 286.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

TÍTULO III

Direito colectivo

SUBTÍTULO I

Sujeitos

CAPÍTULO I

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

SECÇÃO I

Princípios

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 289.º Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:
a) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
b) Associações sindicais.

Artigo 290.º Autonomia e independência

1 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei, não podem as entidades empregadoras públicas 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 291.º Proibição de actos discriminatórios

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

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

b) Despedir, mudar de local de trabalho ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

SUBSECÇÃO II

Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 292.º Crédito de horas

1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Regime, 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, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 293.º Faltas

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

2 - Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 - As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4 - A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 294.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 ou motivo justificativo.

3 - No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

4 - As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

5 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 1 do artigo 278.º ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

6 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas.

Artigo 295.º Protecção em caso de mudança de local de trabalho

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respectivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

SUBSECÇÃO III

Informação e consulta

Artigo 296.º Deveres de informação e consulta

A entidade empregadora pública é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas, nos termos da lei.

Artigo 297.º Justificação e controlo

1 - A não prestação de informações ou a não realização de consultas a que se refere o artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios legais objectivamente aferíveis.
2 - A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objecto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei sobre acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

SECÇÃO II

Comissões de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

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

Artigo 298.º Princípios gerais

1 - É direito dos trabalhadores criarem em cada órgão ou serviço uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição.
2 - Nos órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas os respectivos trabalhadores podem constituir subcomissões de trabalhadores.
3 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nos órgãos ou serviços do mesmo ministério ou nos órgãos ou serviços de diferentes ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.

Artigo 299.º Personalidade e capacidade

1 - As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área da Administração Pública.
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 300.º Remissão

A constituição, estatutos e eleição das comissões, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras é regulada pelo anexo ii, «Regulamento».

Artigo 301.º Composição das comissões de trabalhadores

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

a) Em órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores - 2 membros;
b) Em órgãos ou serviços com 51 a 200 trabalhadores - 3 membros;
c) Em órgãos ou serviços com 201 a 500 trabalhadores - 3 a 5 membros;
d) Em órgãos ou serviços com 501 a 1000 trabalhadores - 5 a 7 membros;
e) Em órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores - 7 a 11 membros.

Artigo 302.º Subcomissões de trabalhadores

1 - O número de membros das subcomissões de trabalhadores não pode exceder:

a) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com 50 a 200 trabalhadores - 3 membros;
b) Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com mais de 200 trabalhadores - 5 membros.

2 - Nos estabelecimentos ou unidades orgânicas com menos de 50 trabalhadores, a função das subcomissões de trabalhadores é assegurada por um só trabalhador.

SUBSECÇÃO II

Direitos em geral

Artigo 303.º Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1 - As comissões de trabalhadores têm os direitos que lhes são conferidos na Constituição, regulamentados no anexo ii, «Regulamento».
2 - Os direitos das subcomissões de trabalhadores são regulados no anexo ii, «Regulamento».

3 - As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 304.º Crédito de horas

1 - Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;

c) Comissões coordenadoras - vinte horas mensais.

2 - Nos órgãos ou serviços com menos de 50 trabalhadores o crédito de horas referido no número anterior é reduzido a metade.

3 - Nos órgãos ou serviços com mais de 1000 trabalhadores, as comissões de trabalhadores podem optar:

a) Por um montante global, que é apurado pela seguinte fórmula: C = x 25, em que C é o crédito de horas e n o número de membros da comissão de trabalhadores; ou

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente dos créditos referidos no n.º 1.

4 - Tem de ser tomada por unanimidade a opção prevista no número anterior, bem como, no caso da alínea a), a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

5 - Os membros das entidades referidas no n.º 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido, e ressalvado o disposto nos n.os 2 a 4, à prestação de trabalho nas condições normais.

6 - Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no n.º 1.

Artigo 305.º Reuniões dos trabalhadores

1 - Salvo o disposto nos números seguintes, as comissões de trabalhadores devem marcar as reuniões gerais a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da actividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - Para efeito do número anterior, as comissões ou as subcomissões de trabalhadores são obrigadas a comunicar aos órgãos de direcção do órgão ou serviço a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 306.º Apoio às comissões de trabalhadores

1 - Os órgãos de direcção dos órgãos e serviços devem pôr à disposição das comissões ou subcomissões de trabalhadores as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2 - As comissões e subcomissões de trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 307.º Exercício abusivo

1 - O exercício dos direitos por parte dos membros das comissões de trabalhadores, comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

2 - Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro ou membros visados mantêm-se em funções, não podendo ser prejudicados, quer nas suas funções no órgão a que pertençam, quer na sua actividade profissional.

SECÇÃO III

Associações sindicais

SUBSECÇÃO I

Disposições preliminares

Artigo 308.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 309.º Noções

Entende-se por:

a) «Sindicato» - associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus 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 órgão ou serviço» - conjunto de trabalhadores de um órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada filiados no mesmo sindicato;

f) «Comissão sindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada;

g) «Comissão intersindical de órgão ou serviço» - organização dos delegados das comissões sindicais do órgão ou serviço de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais do órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

Artigo 310.º Direitos

1 - As associações sindicais têm, nomeadamente, o direito de:

a) Celebrar acordos colectivos de trabalho;

b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;

e) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais.

2 - É reconhecida às associações sindicais legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses colectivos e para a defesa colectiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores que representem.

3 - As associações sindicais beneficiam da isenção do pagamento das custas para defesa dos direitos e interesses colectivos, aplicando-se no demais o regime previsto no Regulamento das Custas Processuais.

Artigo 311.º Princípios

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

Artigo 312.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.

SUBSECÇÃO II

Organização sindical

Artigo 313.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 314.º Independência

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

Artigo 315.º Regime subsidiário

1 - As associações sindicais estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Regime ou a natureza específica da autonomia sindical.

2 - Não são aplicáveis às associações sindicais as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à liberdade de organização dos sindicatos.

Artigo 316.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 de assembleia de representantes de associados, deve ser acompanhado dos estatutos aprovados, de certidão ou cópia certificada da acta da assembleia, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.
3 - O ministério responsável pela área laboral, após o registo:
a) Publica os estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego nos 30 dias posteriores à sua recepção;
b) Remete certidão ou fotocópia certificada da acta da assembleia constituinte ou de assembleia de representantes de associados, dos estatutos e do pedido de registo, acompanhados de uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da associação e dos estatutos, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente.
4 - No caso de a constituição ou os estatutos da associação serem desconformes com a lei, o magistrado do Ministério Público promove, dentro do prazo de 15 dias, a contar da recepção, a declaração judicial de extinção da associação.
5 - As associações sindicais só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias após o registo.
6 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia dos estatutos da associação sindical.

Artigo 317.º Alterações dos estatutos

1 - A alteração dos estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.os 2 a 4 e 6 do artigo anterior, com as necessárias adaptações.
2 - As alterações a que se refere o número anterior só produzem efeitos em relação a terceiros após a publicação dos estatutos no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, depois de decorridos 30 dias a contar do registo.

Artigo 318.º Conteúdo dos estatutos

1 - Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos devem conter e regular:
a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado;
b) A aquisição e a perda da qualidade de associado, bem como os respectivos direitos e deveres;
c) Os 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 exercício do direito de tendência;
g) O regime de administração financeira, o orçamento e as contas;
h) O processo de alteração dos estatutos;
i) A extinção, dissolução e consequente liquidação, bem como o destino do respectivo património.
2 - A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a denominação de outra associação existente.
3 - As associações sindicais têm obrigatoriamente sede em território nacional.
4 - No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, nomeadamente um congresso ou conselho geral, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral.

Artigo 319.º Princípios da organização e da gestão democráticas

No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:
a) Todo o associado no gozo dos seus direitos sindicais tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para a direcção e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poderem estabelecer-se requisitos de idade e de tempo de inscrição;
b) A assembleia geral reúne-se ordinariamente, pelo menos, uma vez por ano;
c) Deve ser possibilitado a todos os associados o exercício efectivo do direito de voto, podendo os estatutos prever para tanto a realização simultânea de assembleias gerais por áreas regionais ou secções de voto, ou outros sistemas compatíveis com as deliberações a tomar;
d) Nenhum associado pode estar representado em mais do que um dos órgãos electivos;

e) São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para a direcção, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes;
f) Com as listas, os proponentes apresentam o seu programa de acção, o qual, juntamente com aquelas, deve ser amplamente divulgado, por forma que todos os associados dele possam ter conhecimento prévio, nomeadamente pela sua exposição em lugar bem visível na sede da associação durante o prazo mínimo de oito dias;
g) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos;
h) Os corpos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, devendo os estatutos regular os termos da destituição e da gestão da associação sindical até ao início de funções de novos corpos sociais;
i) As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, local e objecto, e devendo ser publicada a convocatória com antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos;
j) A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 320.º Participação nos processos eleitorais

Os associados têm os direitos previstos no anexo ii, «Regulamento», em matéria de participação em processos eleitorais que se desenvolvam no âmbito da associação sindical.

Artigo 321.º Regime disciplinar

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

Artigo 322.º Aquisição e impenhorabilidade de bens

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

Artigo 323.º Publicidade dos membros da direcção

1 - O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identificação dos membros da direcção, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.
2 - O ministério responsável pela área laboral remete, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública cópia da documentação referida no número anterior.

Artigo 324.º Dissolução e destino dos bens

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

Artigo 325.º Cancelamento do registo

1 - A extinção judicial ou voluntária da associação sindical deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral que procede ao cancelamento do respectivo registo, produzindo efeitos a partir da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.
2 - O ministério responsável pela área laboral comunica, oficiosamente, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública o cancelamento do registo da associação sindical.

SUBSECÇÃO III

Quotização sindical

Artigo 326.º Garantias

1 - O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.

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

Artigo 327.º Carteiras profissionais

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

Artigo 328.º Cobrança de quotas

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

Artigo 329.º Declaração, pedido e revogação

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

SUBSECÇÃO IV
Exercício da actividade sindical no órgão ou serviço

Artigo 330.º Acção sindical no órgão ou serviço

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do órgão ou serviço, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos órgãos ou serviços.

Artigo 331.º Reuniões de trabalhadores

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação do órgão competente da associação sindical, do delegado sindical ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.
2 - Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3 - A convocação das reuniões referidas nos números anteriores é regulada nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».

Artigo 332.º Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1 - Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.
2 - Nos órgãos ou serviços em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.
3 - Sempre que num órgão ou serviço existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Artigo 333.º Comunicação à entidade empregadora pública sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

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

Artigo 334.º Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Regime é determinado da seguinte forma:

a) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
b) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
c) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;
d) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros;
e) Órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - seis membros, acrescendo um por cada 200 trabalhadores sindicalizados.

Artigo 335.º Direito a instalações

Os titulares de cargos dirigentes dos órgãos ou serviços, estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas põem à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram e as condições físicas das instalações o permitam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Artigo 336.º Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do órgão ou serviço e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviço.

Artigo 337.º Direito a informação e consulta

1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.
2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em acordo colectivo de trabalho, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades do órgão ou serviço, do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada e a sua situação financeira;
b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no órgão ou serviço e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.
4 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.
5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte da entidade empregadora pública no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Artigo 338.º Crédito de horas dos delegados sindicais

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas por mês.
2 - Ao crédito de horas a que se refere o número anterior é aplicável o regime de comunicações ao serviço previsto no n.º 8 do artigo 250.º do anexo II, «Regulamento».

SUBSECÇÃO V

Membros da direcção das associações sindicais

Artigo 339.º Crédito de horas e faltas dos membros da direcção

1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
2 - O crédito de horas a que se refere o número anterior, bem como o regime aplicável às faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, é definido nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».

SUBTÍTULO II

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 340.º Forma

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

Artigo 341.º Limites

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem conferir eficácia retroactiva a qualquer das suas cláusulas, salvo tratando-se de cláusulas de natureza pecuniária.

Artigo 342.º Publicidade

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a indicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

SECÇÃO II

Concorrência e articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 343.º Articulação entre acordos colectivos de trabalho

1 - Os acordos colectivos de trabalho são articulados, devendo o acordo colectivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos colectivos de entidade empregadora pública.
2 - Na falta de acordo colectivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo colectivo de entidade empregadora pública apenas pode regular as matérias de duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios, e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 344.º Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais

1 - Sempre que existir concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de natureza não negocial, a decisão de arbitragem necessária afasta a aplicação dos outros instrumentos.
2 - Em caso de concorrência entre os regulamentos de extensão, compete aos trabalhadores escolherem, por maioria, no prazo de 30 dias, o instrumento aplicável, comunicando a escolha à entidade empregadora pública.
3 - A declaração e a deliberação previstas no número anterior são irrevogáveis até ao termo da vigência do instrumento por eles adoptado.
4 - Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável o instrumento de publicação mais recente.
5 - No caso de os instrumentos concorrentes terem sido publicados na mesma data, aplica-se o que regular a principal actividade da entidade empregadora pública.

Artigo 345.º Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais

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

instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

CAPÍTULO II
Acordo colectivo de trabalho

SECÇÃO I
Princípio geral

Artigo 346.º Promoção da contratação colectiva

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que os regimes previstos em acordos colectivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas.

SECÇÃO II
Legitimidade, representação, objecto e conteúdo

Artigo 347.º Legitimidade e representação

1 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais:

a) Pelas associações sindicais:

i) As confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;

ii) As associações sindicais com um número de trabalhadores sindicalizados que corresponda a, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

iii) As associações sindicais que representem trabalhadores de todas as administrações públicas e, na administração do Estado, em todos os ministérios, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a, pelo menos, 2,5 % do número total de trabalhadores que exercem funções públicas;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

2 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras especiais:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as associações sindicais que representem, pelo menos, 5 % do número total de trabalhadores integrados na carreira especial em causa;

b) Pelas entidades empregadoras públicas, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e os restantes membros do Governo interessados em função das carreiras objecto dos acordos.

3 - Têm legitimidade para celebrar acordos colectivos de entidade empregadora pública:

a) Pelas associações sindicais, as confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e as restantes associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores;

b) Pela entidade empregadora pública, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e o que superintenda no órgão ou serviço, bem como a própria entidade empregadora pública.

4 - Têm ainda legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais as associações sindicais que apresentem uma única proposta de celebração ou de revisão de um acordo colectivo de trabalho e que, em conjunto, cumpram os critérios das subalíneas ii) ou iii) da alínea a) do n.º 1.

5 - No caso previsto no número anterior o processo negocial decorre conjuntamente.

6 - Os acordos colectivos de trabalho são assinados pelos representantes das associações sindicais determinadas nos termos dos números anteriores, bem como pelos membros do Governo e entidade referidos naqueles números, ou respectivos representantes.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes das associações sindicais:

a) Os membros das respectivas direcções com poderes para contratar;

b) As pessoas, singulares ou colectivas, mandatadas pelas direcções das associações sindicais.

8 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação escrita à outra parte até à data da assinatura do acordo colectivo de trabalho.

9 - Para efeitos do disposto no n.º 6, é representante da entidade empregadora pública, tenha ou não personalidade jurídica, o respectivo dirigente máximo ou aquele no qual tenha sido delegada tal competência.

Artigo 348.º Conteúdo

Os acordos colectivos de trabalho devem, designadamente, regular:

a) As relações entre as partes outorgantes, em particular quanto à verificação do cumprimento do acordo colectivo de trabalho e aos meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão;

b) O âmbito temporal, nomeadamente a sobrevigência e o prazo de denúncia;
c) Os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas;
d) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos, instituindo mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem;
- **e)** A definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve.

Artigo 349.º Comissão paritária

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

Artigo 350.º Conteúdo obrigatório

O acordo colectivo de trabalho deve referir:
a) Designação das entidades celebrantes;
b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
c) Âmbito de aplicação;
d) Data de celebração;
e) Acordo colectivo de trabalho alterado e respectiva data de publicação, caso exista;
f) Prazo de vigência, caso exista;
g) Estimativa pelas entidades celebrantes do número de órgãos ou serviços e de trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho.

SECÇÃO III

Negociação

Artigo 351.º Proposta

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

Artigo 352.º Resposta

1 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se houver prazo convencionado ou prazo mais longo indicado pelo proponente.
2 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
3 - A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado no n.º 1 e nos termos do número anterior, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Artigo 353.º Prioridade em matéria negocial

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

Artigo 354.º Boa fé na negociação

1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.
2 - Os representantes das partes no processo de negociação colectiva devem, oportunamente, fazer as necessárias consultas aos trabalhadores e às entidades empregadoras públicas interessadas, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obterem a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.

3 - Cada uma das partes do processo deve, na medida em que daí não resulte prejuízo para a defesa dos seus interesses, facultar à outra os elementos ou informações que ela solicitar.
4 - Não pode ser recusado, no decurso de processos de negociação dos acordos colectivos de entidade empregadora pública, o fornecimento de planos e relatórios de actividades e de orçamentos dos órgãos ou serviços e, em qualquer caso, a indicação do número de trabalhadores, por categoria, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.

Artigo 355.º Apoio técnico da Administração

Na preparação da proposta e respectiva resposta e durante as negociações, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e os demais órgãos e serviços fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que por elas seja requerida.

SECÇÃO IV

Depósito

Artigo 356.º Depósito

1 - O acordo colectivo de trabalho, bem como a respectiva revogação, é entregue para depósito, na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura.
2 - O depósito considera-se feito se não for recusado nos 15 dias seguintes à recepção do acordo colectivo de trabalho nos serviços referidos no número anterior.

Artigo 357.º Recusa de depósito

1 - O depósito dos acordos colectivos de trabalho é recusado:

a) Se não obedecerem ao disposto no artigo 350.º;
b) Se não forem acompanhados dos títulos de representação exigidos no artigo 347.º;
c) Se os sujeitos outorgantes carecerem de capacidade para a sua celebração;
d) Se não tiver decorrido o prazo de 10 meses após a data da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho;
e) Se não for entregue o texto consolidado, no caso de ter havido três revisões.

2 - A decisão de recusa do depósito, com a respectiva fundamentação, é imediatamente notificada às partes e devolvido o respectivo acordo colectivo de trabalho.

Artigo 358.º Alteração dos acordos

1 - Por acordo das partes, e enquanto o depósito não for efectuado ou recusado, pode ser introduzida qualquer alteração formal ou substancial ao conteúdo do acordo colectivo de trabalho entregue para esse efeito.
2 - A alteração referida no número anterior interrompe o prazo previsto no n.º 2 do artigo 356.º

SECÇÃO V

Âmbito pessoal

Artigo 359.º Princípio da filiação

1 - O acordo colectivo de trabalho obriga as entidades empregadoras públicas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros das associações sindicais outorgantes.
2 - O acordo colectivo de trabalho outorgado pelas uniões, federações e confederações obriga os trabalhadores inscritos nos sindicatos representados nos termos dos estatutos daquelas organizações.

Artigo 360.º Efeitos da filiação

Os acordos colectivos de trabalho abrangem os trabalhadores que estejam filiados nas associações signatárias no momento do início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante o período de vigência dos mesmos acordos.

Artigo 361.º Efeitos da desfiliação

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

Artigo 362.º Efeitos da sucessão nas atribuições

1 - Em caso de reorganização de órgãos ou serviços com transferência das suas atribuições ou competências para outro órgão ou serviço, os acordos colectivos de entidade empregadora pública que vinculam aqueles órgãos ou serviços são aplicáveis ao órgão ou serviço integrador até ao termo dos respectivos prazos de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da

data da transferência, salvo se, entretanto, outro acordo colectivo de entidade empregadora pública passar a aplicar-se ao órgão ou serviço integrador.

2 - Em caso de transferência de atribuições ou de responsabilidade de gestão de órgão ou serviço para entidades públicas empresariais ou entidades privadas sob qualquer forma, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula aquele órgão ou serviço é aplicável a estas entidades até ao termo do respectivo prazo de vigência, e no mínimo durante 12 meses a contar da data da transferência, salvo se, entretanto, outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se às mesmas entidades.

SECÇÃO VI

Âmbito temporal

Artigo 363.º Vigência

1 - O acordo colectivo de trabalho vigora pelo prazo que dele constar, não podendo ser inferior a um ano.

2 - Decorrido o prazo de vigência aplica-se o seguinte regime:

a) O acordo colectivo de trabalho renova-se nos termos nele previstos;

b) No caso de o acordo colectivo de trabalho não regular a matéria prevista na alínea anterior, renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 - O acordo colectivo de trabalho pode ter diferentes períodos de vigência para cada matéria ou grupo homogéneo de cláusulas.

4 - O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do regime previsto no artigo seguinte.

Artigo 364.º Sobrevigência

1 - Qualquer acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, independentemente do período de vigência ou das cláusulas de renovação nele previstas, decorrido o prazo de 10 anos contado desde a sua entrada em vigor ou, sendo o caso, da sua última revisão global.

2 - Havendo denúncia, o acordo colectivo de trabalho renova-se por um período de 18 meses, devendo as partes promover os procedimentos conducentes à celebração de novo acordo.

3 - Decorrido o período referido no número anterior o acordo colectivo de trabalho caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de um outro acordo colectivo de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo mesmo acordo nos contratos no que respeita a:

- **a)** Remuneração do trabalhador;
- **b)** Duração do tempo de trabalho.

4 - Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do presente Regime.

5 - Decorrido o prazo de um ano após a caducidade do acordo colectivo de trabalho sem que tenha sido celebrado um novo acordo e esgotados os meios de resolução de conflitos colectivos, qualquer das partes pode accionar a arbitragem necessária, mediante comunicação à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 365.º Denúncia

1 - O acordo colectivo de trabalho pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2 - A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no artigo 363.º ou no n.º 1 do artigo 364.º

Artigo 366.º Cessação

O acordo colectivo de trabalho pode cessar:

a) Mediante revogação por acordo das partes;

b) Por caducidade, nos termos do artigo 364.º

Artigo 367.º Sucessão de acordos colectivos de trabalho

1 - O acordo colectivo de trabalho posterior revoga integralmente o acordo anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.

2 - A mera sucessão de acordos colectivos de trabalho não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.

3 - Os direitos decorrentes de acordo colectivo de trabalho só podem ser reduzidos por novo acordo de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.

4 - No caso previsto no número anterior, o novo acordo colectivo de trabalho prejudica os direitos decorrentes de acordo anterior, salvo se, no novo acordo, forem expressamente ressalvados pelas partes.

SECÇÃO VII

Cumprimento

Artigo 368.º Execução

1 - No cumprimento do acordo colectivo de trabalho devem as partes, tal como os respectivos filiados, proceder de boa fé.
2 - Durante a execução do acordo colectivo de trabalho atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Artigo 369.º Incumprimento

A parte outorgante do acordo colectivo de trabalho, bem como os respectivos filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são responsáveis pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

CAPÍTULO III

Acordo de adesão

Artigo 370.º Adesão a acordos colectivos de trabalho e a decisões arbitrais

1 - As associações sindicais e, no caso de acordos colectivos de entidade empregadora pública, as entidades empregadoras públicas, podem aderir a acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais em vigor.
2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação do acordo, se nela tivessem participado.
3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo do acordo colectivo de trabalho ou da decisão arbitral ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.
4 - Aos acordos de adesão aplicam-se as regras referentes à assinatura, ao depósito e à publicação dos acordos coletivos de trabalho.

CAPÍTULO IV

Arbitragem

SECÇÃO I

Arbitragem voluntária

Artigo 371.º Admissibilidade

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem ou, na falta de definição, segundo o disposto nos artigos seguintes, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho.

Artigo 372.º Funcionamento

1 - A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.
2 - No caso de não ter sido feita a designação do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
3 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito a obter das partes, da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e dos demais órgãos e serviços a informação necessária de que estes disponham.
5 - Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.
6 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

Artigo 373.º Efeitos da decisão arbitral

1 - A decisão arbitral produz os efeitos do acordo colectivo de trabalho.
2 - Aplicam-se às decisões arbitrais, com as necessárias adaptações, as regras sobre conteúdo obrigatório e depósito previstas para os acordos colectivos de trabalho.

SECÇÃO II

Arbitragem necessária

Artigo 374.º Funcionamento

1 - A arbitragem necessária é accionada mediante comunicação fundamentada de qualquer das partes à parte que se lhe contrapõe na negociação do acordo colectivo de trabalho e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
2 - Nas quarenta e oito horas subsequentes à comunicação a que se refere o número anterior, as partes nomeiam o respectivo árbitro, cuja identificação é comunicada, no prazo de vinte e quatro horas, à outra

parte e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
3 - No prazo de setenta e duas horas a contar da comunicação referida no número anterior, os árbitros procedem à escolha do terceiro árbitro, cuja identificação é comunicada, nas vinte e quatro horas subsequentes, às entidades referidas na parte final do número anterior.
4 - No caso de não ter sido feita a nomeação do árbitro por uma das partes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede, no prazo de cinco dias úteis, ao sorteio do árbitro em falta de entre os constantes da lista de árbitros dos representantes dos trabalhadores ou das entidades empregadoras públicas, consoante os casos, podendo a parte faltosa oferecer outro, em sua substituição, nas quarenta e oito horas seguintes, procedendo, neste caso, os árbitros nomeados à escolha do terceiro árbitro, nos termos do número anterior.
5 - No caso de não ter sido feita a escolha do terceiro árbitro, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público procede ao respectivo sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, realizando-se este à hora marcada na presença de todos os representantes ou, na falta destes, uma hora depois com os que estiverem presentes.
7 - O regime da arbitragem voluntária estabelecido na secção anterior é subsidiariamente aplicável, sem prejuízo da regulamentação prevista no anexo ii, «Regulamento».

Artigo 375.º Listas de árbitros

1 - As listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e das entidades empregadoras públicas são compostas por oito árbitros e elaboradas, no prazo de três meses após a entrada em vigor do RCTFP, pelas confederações sindicais e pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, respectivamente.
2 - No caso de as listas de árbitros dos representantes dos trabalhadores e, ou, das entidades empregadoras públicas não terem sido elaboradas nos termos do número anterior, a competência para a sua elaboração é deferida ao presidente do Conselho Económico e Social, que a constitui no prazo de um mês.
3 - A lista de árbitros presidentes é constituída por juízes ou magistrados jubilados, indicados, em número de três, por cada uma das seguintes entidades:
a) Conselho Superior da Magistratura;
b) Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais;
c) Conselho Superior do Ministério Público.
4 - Cada lista vigora durante um período de três anos.
5 - As listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, que garante a sua permanente actualização.

Artigo 376.º Efeitos da decisão arbitral

A decisão arbitral produz os efeitos da arbitragem voluntária.

Artigo 377.º Legislação complementar

O desenvolvimento do regime previsto na presente secção consta do anexo ii, «Regulamento».

CAPÍTULO V
Regulamento de extensão

Artigo 378.º Extensão de acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais

O âmbito de aplicação definido nos acordos colectivos de trabalho ou decisões arbitrais pode ser estendido, após a sua entrada em vigor, por regulamentos de extensão.

Artigo 379.º Competência

Compete aos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública a emissão de regulamentos de extensão, nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 380.º Admissibilidade de emissão de regulamentos de extensão

1 - A emissão de um regulamento de extensão só é possível estando em causa circunstâncias sociais e económicas que fundamentadamente a justifiquem e após esgotadas todas as diligências legalmente previstas para a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva negociais.
2 - Verificados os pressupostos referidos no número anterior, os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública podem, através da emissão de um regulamento, determinar a extensão, total ou parcial, de:
a) Acordos colectivos de carreira ou decisões arbitrais a outros trabalhadores, desde que os

mesmos se encontrem abrangidos pelo âmbito de aplicação daqueles instrumentos;
b) Acordos colectivos de entidade empregadora pública ou decisões arbitrais a outra ou outras entidades empregadoras públicas.

Artigo 381.º Procedimento de elaboração do regulamento de extensão

1 - Os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública mandam publicar o projecto de regulamento de extensão na 2.ª série do Diário da República.
2 - Nos 15 dias seguintes ao da publicação do aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada.
3 - Têm legitimidade para intervir no procedimento quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectados pela emissão do regulamento de extensão.
4 - O regime previsto no Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO VI

Publicação e entrada em vigor

Artigo 382.º Publicação e entrada em vigor dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como a sua revogação, são publicados na 2.ª série do Diário da República e entram em vigor, após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.
2 - Compete à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público proceder à publicação na 2.ª série do Diário da República de avisos sobre a data da cessação da vigência de acordos colectivos de trabalho.
3 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que sejam objecto de três revisões são integralmente republicados.

SUBTÍTULO III

Conflitos colectivos

CAPÍTULO I

Resolução de conflitos colectivos

SECÇÃO I

Princípio geral

Artigo 383.º Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II

Conciliação

Artigo 384.º Admissibilidade

1 - Os conflitos colectivos de trabalho, designadamente os que resultam da celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho, podem ser dirimidos por conciliação.
2 - Na falta de regulamentação convencional da conciliação, aplicam-se as disposições constantes dos artigos seguintes.

Artigo 385.º Funcionamento

1 - A conciliação pode ser promovida em qualquer altura:
a) Por acordo das partes;
b) Por uma das partes, no caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão, ou fora desse caso, mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.
2 - Do requerimento de conciliação deve constar a indicação do respectivo objecto.
3 - A conciliação é efectuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
4 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
5 - No caso de a conciliação não ter sido requerida nos termos do n.º 3, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
6 - No procedimento conciliatório é sempre dada prioridade à definição das matérias sobre as quais o mesmo vai incidir.

Artigo 386.º Procedimento de conciliação

1 - Tendo sido requerida nos termos do n.º 3 do artigo anterior, as partes são convocadas para o início do procedimento de conciliação, nos 15 dias seguintes à apresentação do pedido.
2 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve convidar a participar na conciliação que tenha por objecto a revisão de um acordo colectivo de trabalho as partes no processo de negociação que não requeiram a conciliação.
3 - As partes referidas no número anterior devem responder ao convite no prazo de cinco dias úteis.
4 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões de conciliação.

Artigo 387.º Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

SECÇÃO III

Mediação

Artigo 388.º Admissibilidade

1 - As partes podem a todo o tempo acordar em submeter a mediação os conflitos colectivos, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de um acordo colectivo de trabalho.
2 - Para os efeitos previstos no número anterior, as partes podem recorrer a serviços públicos de mediação ou outros sistemas de mediação laboral.
3 - Na falta do acordo previsto no n.º 1, uma das partes pode requerer, um mês após o início da conciliação, a intervenção de uma das personalidades constantes da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.
4 - Do requerimento de mediação deve constar a indicação do respectivo objecto.

Artigo 389.º Funcionamento

1 - A mediação é efectuada, caso seja requerida por uma ou por ambas as partes, por um dos árbitros presidentes a que se refere o n.º 3 do artigo 375.º, assessorado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.
2 - O árbitro a que se refere o número anterior é sorteado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes, no prazo de cinco dias úteis.
3 - No caso de a mediação não ter sido requerida nos termos do número anterior, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público deve ser informada pelas partes do início e do termo do respectivo procedimento.
4 - Se a mediação for requerida apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar à outra parte que se pronuncie sobre o respectivo objecto.
5 - Se as partes discordarem sobre o objecto da mediação, o mediador decide tendo em consideração a viabilidade de acordo das partes.
6 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer órgão ou serviço os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.
7 - O mediador deve remeter às partes a sua proposta por carta registada no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação.
8 - A proposta do mediador considera-se recusada se não houver comunicação escrita de ambas as partes a aceitá-la no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.
9 - Decorrido o prazo fixado no número anterior, o mediador comunica, em simultâneo, a cada uma das partes, no prazo de cinco dias, a aceitação ou recusa das partes.
10 - O mediador está obrigado a guardar sigilo de todas as informações colhidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.

Artigo 390.º Convocatória pelo mediador

1 - Até ao termo do prazo referido na parte final do n.º 7 do artigo anterior, o mediador pode realizar todos os contactos, com cada uma das partes em separado, que considere convenientes e viáveis no sentido da obtenção de um acordo.
2 - As partes são obrigadas a comparecer nas reuniões convocadas pelo mediador.

SECÇÃO IV

Arbitragem

Artigo 391.º Arbitragem

Os conflitos colectivos podem ser dirimidos por arbitragem nos termos previstos nos artigos 371.º a 377.º

CAPÍTULO II

Greve

Artigo 392.º Direito à greve

1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.
2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.
3 - O direito à greve é irrenunciável.

Artigo 393.º Competência para declarar a greve

1 - O recurso à greve é decidido pelas associações sindicais.
2 - Sem prejuízo do direito reconhecido às associações sindicais no número anterior, as assembleias de trabalhadores podem decidir do recurso à greve, por voto secreto, desde que no respectivo órgão ou serviço a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais e que a assembleia seja expressamente convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores.
3 - As assembleias referidas no número anterior deliberam validamente desde que participe na votação a maioria dos trabalhadores do órgão ou serviço e que a declaração de greve seja aprovada pela maioria dos votantes.

Artigo 394.º Representação dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores em greve serão representados pela associação ou associações sindicais ou por uma comissão eleita para o efeito, no caso a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.
2 - As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

Artigo 395.º Piquetes de greve

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolver actividades tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.

Artigo 396.º Aviso prévio

1 - As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir à entidade empregadora pública, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis.
2 - Para os casos dos n.os 1 e 2 do artigo 399.º, o prazo de aviso prévio é de 10 dias úteis.
3 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como, sempre que a greve se realize em órgão ou serviço que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Artigo 397.º Proibição de substituição dos grevistas

1 - A entidade empregadora pública não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do aviso prévio referido no número anterior não trabalhavam no respectivo órgão ou serviço, nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores para aquele efeito.
2 - A concreta tarefa desempenhada pelo trabalhador em greve não pode, durante esse período, ser realizada por empresa especialmente contratada para o efeito, salvo no caso de não estarem garantidos a satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 398.º Efeitos da greve

1 - A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato, nomeadamente o direito à remuneração e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade.
2 - Relativamente aos vínculos laborais dos grevistas, mantêm-se, durante a greve, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, assim como os direitos previstos na legislação sobre protecção social e as prestações devidas por acidentes de trabalho e doenças profissionais.
3 - O período de suspensão não pode prejudicar a antiguidade e os efeitos dela decorrentes, nomeadamente no que respeita à contagem de tempo de serviço.

Artigo 399.º Obrigações durante a greve

1 - Nos órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se órgãos ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores:

a) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;

b) Correios e telecomunicações;

c) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;

d) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;

e) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;

f) Distribuição e abastecimento de água;

g) Bombeiros;

h) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;

i) Transportes relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;

j) Transporte e segurança de valores monetários.

3 - As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 400.º Definição dos serviços mínimos

1 - Os serviços mínimos previstos nos n.os 1 e 3 do artigo anterior devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo com os representantes dos trabalhadores.

2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e não havendo acordo anterior ao aviso prévio quanto à definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública convoca os representantes dos trabalhadores referidos no artigo 394.º e os representantes das entidades empregadoras públicas interessadas, tendo em vista a negociação de um acordo quanto aos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.

3 - Na falta de um acordo até ao termo do 3.º dia posterior ao aviso prévio de greve, a definição dos serviços e dos meios referidos no número anterior compete a um colégio arbitral composto por três árbitros constantes das listas de árbitros previstas no artigo 375.º, nos termos previstos no anexo ii, «Regulamento».

4 - As entidades empregadoras públicas devem comunicar à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nas 24 horas subsequentes à receção do pré-aviso de greve, a necessidade de negociação do acordo previsto no n.º 2.

5 - A decisão do colégio arbitral produz efeitos imediatamente após a sua notificação aos representantes referidos no n.º 2 e deve ser afixada nas instalações do órgão ou serviço, nos locais habitualmente destinados à informação dos trabalhadores.

6 - Os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços referidos no artigo anterior, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.

7 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Artigo 401.º Regime de prestação dos serviços mínimos

1 - Os trabalhadores afectos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária à prestação desses serviços, sob a autoridade e direcção da entidade empregadora pública, tendo direito, nomeadamente, à remuneração.

2 - O disposto no número anterior é aplicável a trabalhadores que prestem durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

Artigo 402.º Incumprimento da obrigação de prestação dos serviços mínimos

No caso de não cumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, sem prejuízo dos efeitos gerais, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação especial.

Artigo 403.º Termo da greve

A greve termina por acordo entre as partes ou por deliberação das entidades que a tiverem declarado, cessando imediatamente os efeitos previstos no artigo 398.º

Artigo 404.º Proibição de discriminações devidas à greve

É nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

Artigo 405.º Inobservância da lei

1 - A greve declarada ou executada de forma contrária à lei faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.
2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação, quando a tal haja lugar, dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.

Artigo 406.º Lock-out

1 - É proibido o lock-out.
2 - Considera-se lock-out qualquer decisão unilateral da entidade empregadora pública que se traduza na paralisação total ou parcial do órgão ou serviço ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores do órgão ou serviço ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade do órgão ou serviço.

Artigo 407.º Contratação colectiva

1 - Para além das matérias referidas no n.º 1 do artigo 400.º, pode a contratação colectiva estabelecer normas especiais relativas a procedimentos de resolução dos conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, assim como limitações, durante a vigência do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, à declaração de greve por parte dos sindicatos outorgantes com a finalidade de modificar o conteúdo desse acordo colectivo de trabalho.
2 - As limitações previstas na segunda parte do número anterior não prejudicam, nomeadamente a declaração de greve com fundamento:

a) Na alteração anormal das circunstâncias a que se refere o n.º 2 do artigo 368.º;

b) No incumprimento do acordo colectivo de trabalho.

3 - O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento das limitações previstas no n.º 1.

ANEXO II

REGULAMENTO

CAPÍTULO I

Direitos de personalidade

Artigo 1.º Dados biométricos

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

Artigo 2.º Utilização de meios de vigilância a distância

1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 11.º do Regime, a utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados.
2 - A autorização referida no número anterior só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.
3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da mudança de local de trabalho ou da cessação do contrato.
4 - O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, 10 dias após a consulta, comprovativo do pedido de parecer.

Artigo 3.º Informação sobre meios de vigilância a distância

Para efeitos do n.º 3 do artigo 11.º do Regime, a entidade empregadora pública deve afixar nos locais de trabalho em que existam meios de vigilância a distância os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

CAPÍTULO II

Igualdade e não discriminação

SECÇÃO I
Âmbito

Artigo 4.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 23.º do Regime.

SECÇÃO II
Igualdade e não discriminação

SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 5.º Dever de informação

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Artigo 6.º Conceitos

1 - Constituem factores de discriminação, além dos previstos no n.º 1 do artigo 14.º do Regime, nomeadamente, o território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.

2 - Considera-se:

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

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

c) Trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas na mesma entidade empregadora pública são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

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

3 - Constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão de um factor referido no n.º 1 deste artigo ou no n.º 1 do artigo 14.º do Regime.

Artigo 7.º Direito à igualdade nas condições de acesso e no trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 8.º Protecção contra actos de retaliação

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

Artigo 9.º Extensão da protecção em situações de discriminação

Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores, aplica-se o regime previsto no n.º 3 do artigo 14.º do Regime em matéria de ónus da prova, sem prejuízo da aplicação de regimes legais mais favoráveis.

SUBSECÇÃO II

Igualdade e não discriminação em função do sexo

DIVISÃO I

Princípios gerais

Artigo 10.º Formação profissional

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

Artigo 11.º Igualdade de remuneração

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 19.º do Regime, a igualdade de remuneração implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 19.º do Regime, a igualdade de remuneração implica que para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de remuneração variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

- **b)** A remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 - Não podem constituir fundamento das diferenciações remuneratórias, a que se refere o n.º 2 do artigo 19.º do Regime, as licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade.

Artigo 12.º Sanção sem motivo justificativo

Presume-se sem motivo justificativo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção jurisdicional contra a entidade empregadora pública.

Artigo 13.º Regras contrárias ao princípio da igualdade

1 - As disposições de estatutos das organizações representativas de trabalhadores, bem como os regulamentos internos de órgão ou serviço que restrinjam o acesso a qualquer emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores masculinos ou femininos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 14.º e no artigo 21.º do Regime, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos.

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

3 - Para efeitos do número anterior, considera-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 14.º Registos

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

a) Publicitação de procedimentos concursais;

b) Número de candidaturas apresentadas;

c) Número de candidatos presentes nos métodos de selecção;

d) Resultados dos métodos de selecção utilizados;

e) Ordenação final dos candidatos;

f) Balanços sociais relativos a dados que permitam analisar a existência de eventual discriminação de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

DIVISÃO II

Protecção do património genético

Artigo 15.º Agentes susceptíveis de implicar riscos para o património genético

1 - Os agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes constam de lista elaborada pelo serviço competente do ministério responsável pela saúde e aprovada por portaria dos ministros responsáveis pelas áreas da saúde e laboral.
2 - A lista referida no número anterior deve ser revista em função dos conhecimentos científicos e técnicos, competindo a promoção da sua actualização ao ministério responsável pela saúde.
3 - A regulamentação das actividades que são proibidas ou condicionadas por serem susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes consta dos artigos 16.º a 39.º

DIVISÃO III

Actividades proibidas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

Artigo 16.º Agentes biológicos, físicos ou químicos proibidos

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

Artigo 17.º Utilizações permitidas de agentes proibidos

1 - A utilização dos agentes proibidos referidos no artigo anterior é permitida:
a) Para fins exclusivos de investigação científica;
b) Em actividades destinadas à respectiva eliminação.
2 - Nas utilizações previstas no número anterior, deve ser evitada a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa, nomeadamente através de medidas que assegurem que a sua utilização decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual só possam ser retirados na medida em que for necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.
3 - A entidade empregadora pública apenas pode fazer uso da permissão referida no n.º 1 após ter comunicado ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho as seguintes informações:
a) Agente e respectiva quantidade utilizada anualmente;
b) Actividades, reacções ou processos implicados;
c) Número de trabalhadores expostos;
d) Medidas técnicas e de organização tomadas para prevenir a exposição dos trabalhadores.
4 - A comunicação prevista no número anterior deve ser realizada com 15 dias de antecedência, podendo no caso da alínea b) do n.º 1 o prazo ser inferior desde que devidamente fundamentado.
5 - O organismo referido no n.º 3 confirma a recepção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de protecção dos trabalhadores que a entidade empregadora pública deve aplicar.
6 - A entidade empregadora pública deve, sempre que for solicitado, facultar às entidades fiscalizadoras os documentos referidos nos números anteriores.

DIVISÃO IV

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos, físicos ou químicos condicionados

Artigo 18.º Disposições gerais

1 - São condicionadas aos trabalhadores as actividades que envolvam a exposição aos agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes que constam da lista referida no n.º 1 do artigo 15.º com indicação de que determinam o condicionamento das mesmas.
2 - As actividades referidas no número anterior estão sujeitas ao disposto nos artigos 19.º a 31.º, bem como às disposições específicas constantes dos artigos 32.º a 39.º

Artigo 19.º Início da actividade

1 - A actividade susceptível de provocar exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam envolver riscos para o património genético só pode iniciar-se após a avaliação dos riscos e a adopção das medidas de prevenção adequadas.
2 - A entidade empregadora pública deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a Direcção-Geral da Saúde com, pelo menos, 30 dias de antecedência do início de actividades em que sejam utilizados, pela primeira vez, agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.
3 - A notificação deve conter os seguintes elementos:
a) Nome e endereço do órgão ou serviço;
b) Nome e habilitação do responsável pelo serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
c) Resultado da avaliação dos riscos e a espécie do agente;
d) As medidas preventivas e de protecção previstas.
4 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho pode determinar que a notificação seja feita em impresso de modelo apropriado ao tratamento informático dos seus elementos.
5 - Se houver modificações substanciais nos procedimentos com possibilidade de repercussão na saúde dos trabalhadores, deve ser feita, com quarenta e oito horas de antecedência, uma nova notificação.

Artigo 20.º Avaliação dos riscos

1 - Nas actividades susceptíveis de exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve avaliar os riscos para a saúde dos trabalhadores, determinando a natureza, o grau e o tempo de exposição.
2 - Nas actividades que impliquem a exposição a várias espécies de agentes, a avaliação dos riscos deve ser feita com base no perigo resultante da presença de todos esses agentes.
3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida trimestralmente, bem como sempre que houver alterações das condições de trabalho susceptíveis de afectar a exposição dos trabalhadores a agentes referidos no número anterior e, ainda, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 28.º
4 - A avaliação dos riscos deve ter em conta todas as formas de exposição e vias de absorção, tais como a absorção pela pele ou através desta.
5 - A entidade empregadora pública deve atender, na avaliação dos riscos, aos resultados disponíveis de qualquer vigilância da saúde já efectuada aos eventuais efeitos sobre a saúde de trabalhadores particularmente sensíveis aos riscos a que estejam expostos, bem como identificar os trabalhadores que necessitem de medidas de protecção especiais.
6 - O resultado da avaliação dos riscos deve constar de documento escrito.

Artigo 21.º Substituição e redução de agentes

1 - A entidade empregadora pública deve evitar ou reduzir a utilização de agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, substituindo-os por substâncias, preparações ou processos que, nas condições de utilização, não sejam perigosos ou impliquem menor risco para os trabalhadores.
2 - Se não for tecnicamente possível a aplicação do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública deve assegurar que a produção ou a utilização do agente se faça em sistema fechado.
3 - Se a aplicação de um sistema fechado não for tecnicamente possível, a entidade empregadora pública deve assegurar que o nível de exposição dos trabalhadores seja reduzido ao nível mais baixo possível e não ultrapasse os valores limite estabelecidos em legislação especial sobre agentes cancerígenos ou mutagénicos.

Artigo 22.º Redução dos riscos de exposição

Nas actividades em que sejam utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve, além dos procedimentos referidos no artigo anterior, aplicar as seguintes medidas:
a) Limitação das quantidades do agente no local de trabalho;
b) Redução ao mínimo possível do número de trabalhadores expostos ou susceptíveis de o serem, da duração e do respectivo grau de exposição;
c) Adopção de procedimentos de trabalho e de medidas técnicas que evitem ou minimizem a libertação de agentes no local de trabalho;
d) Eliminação dos agentes na fonte por aspiração localizada ou ventilação geral adequada e compatível com a protecção da saúde pública e do ambiente;
e) Utilização de métodos apropriados de medição de agentes, em particular para a detecção precoce de exposições anormais resultantes de acontecimento imprevisível;
f) Adopção de medidas de protecção colectiva adequadas ou, se a exposição não puder ser evitada por outros meios, medidas de protecção individual;

g) Adopção de medidas de higiene, nomeadamente a limpeza periódica dos pavimentos, paredes e outras superfícies;

h) Delimitação das zonas de riscos e utilização de adequada sinalização de segurança e de saúde, incluindo de proibição de fumar em áreas onde haja riscos de exposição a esses agentes;

i) Instalação de dispositivos para situações de emergência susceptíveis de originar exposições anormalmente elevadas;

j) Verificação da presença de agentes biológicos utilizados fora do confinamento físico primário, sempre que for necessário e tecnicamente possível;

l) Meios que permitam a armazenagem, manuseamento e transporte sem riscos, nomeadamente mediante a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível;

m) Meios seguros de recolha, armazenagem e evacuação dos resíduos, incluindo a utilização de recipientes herméticos e rotulados de forma clara e legível, de modo a não constituírem fonte de contaminação dos trabalhadores e dos locais de trabalho, de acordo com a legislação especial sobre resíduos e protecção do ambiente;

n) Afixação de sinais de perigo bem visíveis, nomeadamente o sinal indicativo de perigo biológico;

o) Elaboração de planos de acção em casos de acidentes que envolvam agentes biológicos.

Artigo 23.º Informação das autoridades competentes

1 - Se a avaliação revelar a existência de riscos, a entidade empregadora pública deve conservar e manter disponíveis as informações sobre:

a) As actividades e os processos industriais em causa, as razões por que são utilizados agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético e os eventuais casos de substituição;

b) Os elementos utilizados para efectuar a avaliação e o seu resultado;

c) As quantidades de substâncias ou preparações fabricadas ou utilizadas que contenham agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético;

d) O número de trabalhadores expostos, bem como natureza, grau e tempo de exposição;

e) As medidas de prevenção tomadas e os equipamentos de protecção utilizados.

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

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

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

Artigo 24.º Exposição previsível

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

a) Reduzir ao mínimo a exposição dos trabalhadores e assegurar a sua protecção durante a realização dessas actividades;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória, a ser utilizado enquanto durar a exposição;

c) Assegurar que a exposição de cada trabalhador não tenha carácter permanente e seja limitada ao estritamente necessário;

d) Delimitar e assinalar as zonas onde se realizam essas actividades;

e) Só permitir acesso às zonas onde se realizam essas actividades a pessoas autorizadas.

Artigo 25.º Exposição imprevisível

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

a) Limitar o número de trabalhadores na zona afectada aos indispensáveis à execução das reparações e de outros trabalhos necessários;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores referidos na alínea anterior vestuário de protecção e equipamento individual de protecção respiratória;
c) Impedir a exposição permanente e limitá-la ao estritamente necessário para cada trabalhador;
d) Impedir que qualquer trabalhador não protegido permaneça na área afectada.

Artigo 26.º Acesso às áreas de riscos

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

Artigo 27.º Comunicação de acidente ou incidente

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

Artigo 28.º Vigilância da saúde

1 - A entidade empregadora pública deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em relação ao qual o resultado da avaliação revele a existência de riscos, através de exames de saúde de admissão, periódicos e ocasionais, devendo os exames, em qualquer caso, ser realizados antes da exposição aos riscos.
2 - A vigilância da saúde deve permitir a aplicação de medidas de saúde individuais, dos princípios e práticas da medicina do trabalho, de acordo com os conhecimentos mais recentes, e incluir os seguintes procedimentos:
a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
b) Avaliação individual do seu estado de saúde;
c) Vigilância biológica, sempre que necessária;
d) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.
3 - A entidade empregadora pública deve tomar, em relação a cada trabalhador, as medidas preventivas ou de protecção propostas pelo médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador.
4 - Se um trabalhador sofrer de uma doença identificável ou um efeito nocivo que possa ter sido provocado pela exposição a agentes biológicos, físicos ou químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:
a) Assegurar a vigilância contínua da saúde do trabalhador;
b) Repetir a avaliação dos riscos;
c) Rever as medidas tomadas para eliminar ou reduzir os riscos, tendo em conta o parecer do médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador e incluindo a possibilidade de afectar o trabalhador a outro posto de trabalho em que não haja riscos de exposição.
5 - Nas situações referidas no número anterior, o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador pode exigir que se proceda à vigilância da saúde de qualquer outro trabalhador que tenha estado sujeito a exposição idêntica, devendo nestes casos ser repetida a avaliação dos riscos.
6 - O trabalhador tem direito de conhecer os exames e o resultado da vigilância da saúde que lhe digam respeito e pode solicitar a revisão desse resultado.
7 - A entidade empregadora pública deve informar o médico responsável pela vigilância da saúde do trabalhador sobre a natureza e, se possível, o grau das exposições ocorridas, incluindo as exposições imprevisíveis.
8 - Devem ser prestados ao trabalhador informações e conselho sobre a vigilância da saúde a que deve ser submetido depois de terminar a exposição aos riscos.
9 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho os casos de cancro identificados como resultantes da exposição a um agente biológico, físico ou químico susceptível de implicar riscos para o património genético.

Artigo 29.º Higiene e protecção individual

1 - Nas actividades susceptíveis de contaminação por agentes biológicos, físicos ou químicos que possam implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:
a) Impedir os trabalhadores de fumar, comer ou beber nas áreas de trabalho em que haja riscos de contaminação;
b) Fornecer vestuário de protecção adequado;
c) Assegurar que os equipamentos de protecção são guardados em local apropriado, verificados e limpos, se possível antes e, obrigatoriamente, após cada utilização, bem como reparados ou substituídos se tiverem defeitos ou estiverem danificados;
- **d)** Pôr à disposição dos trabalhadores instalações sanitárias e vestiários adequados para a sua higiene pessoal.

2 - Em actividades em que são utilizados agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve:

- **a)** Definir procedimentos para a recolha, manipulação e tratamento de amostras de origem humana ou animal;
- **b)** Assegurar a existência de colírios e anti-sépticos cutâneos em locais apropriados, quando se justificarem.

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

4 - A entidade empregadora pública deve assegurar a descontaminação, limpeza e, se necessário, destruição do vestuário e dos equipamentos de protecção individual referidos no número anterior.

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

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

Artigo 30.º Registo e arquivo de documentos

1 - A entidade empregadora pública deve organizar registos de dados e conservar arquivos actualizados sobre:

a) Os resultados da avaliação dos riscos a que se referem os artigos 20.º, 32.º e 34.º, bem como os critérios e procedimentos da avaliação, os métodos de medição, análises e ensaios utilizados;

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

c) Os registos de acidentes e incidentes.

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

Artigo 31.º Conservação de registos e arquivos

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

2 - Se o órgão ou serviço for extinto, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, que assegura a sua confidencialidade.

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

DIVISÃO V

Actividades condicionadas que envolvam agentes biológicos condicionados

Artigo 32.º Avaliação dos riscos

A avaliação dos riscos de exposição a agentes biológicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético deve, sem prejuízo do disposto no artigo 20.º, ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:

a) Os riscos suplementares que os agentes biológicos podem constituir para trabalhadores cuja sensibilidade possa ser afectada, nomeadamente por doença anterior, medicação, deficiência imunitária, gravidez ou aleitamento;

b) As recomendações da Direcção-Geral da Saúde sobre as medidas de controlo de agentes nocivos à saúde dos trabalhadores;

c) As informações técnicas existentes sobre doenças relacionadas com a natureza do trabalho;

d) Os potenciais efeitos alérgicos ou tóxicos resultantes do trabalho;

e) O conhecimento de doença verificada num trabalhador que esteja directamente relacionada com o seu trabalho.

Artigo 33.º Vacinação dos trabalhadores

1 - A entidade empregadora pública deve promover a informação do trabalhador que esteja ou possa estar exposto a agentes biológicos sobre as vantagens e inconvenientes da vacinação e da sua falta.

2 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve determinar que o trabalhador não imunizado contra os agentes biológicos a que esteja ou possa estar exposto seja sujeito a vacinação.
3 - A vacinação deve respeitar as recomendações da Direcção-Geral da Saúde, sendo anotada na ficha clínica do trabalhador e registada no seu boletim individual de saúde.

DIVISÃO VI

Actividades condicionadas que envolvam agentes químicos condicionados

Artigo 34.º Avaliação dos riscos

1 - Se a avaliação revelar a existência de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, a entidade empregadora pública deve avaliar os riscos para os trabalhadores tendo em conta, sem prejuízo do disposto no artigo 20.º, nomeadamente:

a) As informações relativas à saúde constantes das fichas de dados de segurança de acordo com a legislação especial sobre classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e outras informações suplementares necessárias à avaliação dos riscos fornecidas pelo fabricante, em especial a avaliação específica dos riscos para os utilizadores;

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

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

2 - No caso em que for possível identificar a susceptibilidade do trabalhador para determinado agente químico a que seja exposto durante a actividade, deve esta situação ser considerada na avaliação dos riscos, bem como para a necessidade da mudança do posto de trabalho.
3 - A avaliação dos riscos deve ser repetida sempre que ocorram alterações significativas, nas situações em que tenha sido ultrapassado um valor limite de exposição profissional obrigatório ou um valor limite biológico e nas situações em que os resultados da vigilância da saúde o justifiquem.

Artigo 35.º Medição da exposição

1 - A entidade empregadora pública deve proceder à medição da concentração de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético, tendo em atenção os valores limite de exposição profissional constantes de legislação especial.
2 - A medição referida no número anterior deve ser periodicamente repetida, bem como se houver alteração das condições susceptíveis de se repercutirem na exposição dos trabalhadores a agentes químicos que possam implicar riscos para o património genético.
3 - A entidade empregadora pública deve tomar o mais rapidamente possível as medidas de prevenção e protecção adequadas se o resultado das medições demonstrar que foi excedido um valor limite de exposição profissional.

Artigo 36.º Operações específicas

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

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

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

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

Artigo 37.º Acidentes, incidentes e situações de emergência

1 - A entidade empregadora pública deve dispor de um plano de acção, em cuja elaboração e execução devem participar as entidades competentes, com as medidas adequadas a aplicar em situação de acidente, incidente ou de emergência resultante da presença no local de trabalho de agentes químicos susceptíveis de implicar riscos para o património genético.
2 - O plano de acção referido no número anterior deve incluir a realização periódica de exercícios de segurança e a disponibilização dos meios adequados de primeiros socorros.
3 - Se ocorrer alguma das situações referidas no n.º 1, a entidade empregadora pública deve adoptar imediatamente as medidas adequadas, informar os trabalhadores envolvidos e só permitir a presença na área afectada de trabalhadores indispensáveis à

execução das reparações ou outras operações estritamente necessárias.

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

5 - A entidade empregadora pública deve instalar sistemas de alarme e outros sistemas de comunicação necessários para assinalar os riscos acrescidos para a saúde, de modo a permitir a adopção de medidas imediatas adequadas, incluindo operações de socorro, evacuação e salvamento.

Artigo 38.º Instalações e equipamentos de trabalho

A entidade empregadora pública deve assegurar que:

a) Haja controlo suficiente de instalações, equipamento e máquinas ou equipamentos de prevenção ou limitação dos efeitos de explosões ou ainda que sejam adoptadas medidas imediatas adequadas para reduzir a pressão de explosão;

b) O conteúdo dos recipientes e canalizações utilizados por agentes químicos seja claramente identificado de acordo com a legislação respeitante à classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas e à sinalização de segurança no local de trabalho.

Artigo 39.º Informação sobre as medidas de emergência

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

2 - As informações referidas no número anterior devem incluir:

a) Avaliação prévia dos perigos da actividade exercida, os modos de os identificar, as precauções e os procedimentos adequados para que os serviços de emergência possam preparar os planos de intervenção e as medidas de precaução;

b) Informações disponíveis sobre os perigos específicos verificados ou que possam ocorrer num acidente ou numa situação de emergência, incluindo as informações relativas aos procedimentos previstos no artigo 37.º

CAPÍTULO III

Protecção da maternidade e da paternidade

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 40.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 43.º do Regime.

SECÇÃO II

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 41.º Dever de informação

A entidade empregadora pública deve afixar no órgão ou serviço, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de maternidade e paternidade.

Artigo 42.º Licença por maternidade

1 - A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no n.º 1 do artigo 26.º do Regime, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre protecção social.

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

3 - O regime previsto nos números anteriores aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.os 2 e 4 do artigo 27.º do Regime.

4 - A trabalhadora grávida que pretenda gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º do Regime, deve informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico que indique a data previsível do mesmo.

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

6 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, nos termos do n.º 5 do artigo 26.º do Regime, a contagem deste período é suspensa pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação à respectiva entidade empregadora pública,

acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

7 - O disposto nos n.os 4 e 5 aplica-se também, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 26.º do Regime, em situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, que seja distinto de risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, se o mesmo não puder ser evitado com o exercício de outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional ou se a entidade empregadora pública não o possibilitar.

Artigo 43.º Licença por paternidade

1 - É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 do artigo 27.º do Regime, devendo o trabalhador informar a entidade empregadora pública com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

2 - Para efeitos do gozo de licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 do artigo 27.º do Regime, o trabalhador deve, logo que possível, informar a entidade empregadora pública, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe.

3 - O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a entidade empregadora pública com a antecedência de 10 dias e:

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;

c) Provar que a entidade empregadora, pública ou privada, da mãe foi informada da decisão conjunta.

Artigo 44.º Condições especiais de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 28.º do Regime, o trabalhador tem direito, nomeadamente, à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

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

3 - O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 - A entidade empregadora pública deve adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 45.º Licença por adopção

1 - O período de licença por adopção, previsto no n.º 1 do artigo 29.º do Regime, é acrescido, no caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira.

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

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

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

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

a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;

b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;

c) Provar que o seu cônjuge informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

6 - Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivo que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um

mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.
7 - Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele à respectiva entidade empregadora pública, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.
8 - O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou de pessoa que com ele viva em união de facto.

Artigo 46.º Dispensa para consultas pré-natais

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 30.º do Regime, a trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.
2 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade empregadora pública pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
3 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

Artigo 47.º Dispensas para amamentação e aleitação

1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 30.º do Regime, a trabalhadora comunica à entidade empregadora pública, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.
2 - A dispensa para aleitação, prevista no n.º 3 do artigo 30.º do Regime, pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhador, ou por ambos, conforme decisão conjunta, devendo o beneficiário, em qualquer caso:
a) Comunicar à entidade empregadora pública que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
b) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
c) Declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
d) Provar que o outro progenitor informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.
3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora pública, em qualquer caso sem exceder duas horas diárias.
4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.
5 - Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.
6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora pública.

Artigo 48.º Faltas para assistência a filho menor, com deficiência ou doença crónica

1 - Para efeitos de justificação das faltas a que se referem os artigos 31.º e 33.º do Regime, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência.
2 - Em caso de hospitalização, a entidade empregadora pública pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

Artigo 49.º Faltas para assistência a netos

1 - Para efeitos do artigo 32.º do Regime, o trabalhador que pretenda faltar ao trabalho em caso de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos deve informar a entidade empregadora pública com a antecedência de cinco dias, declarando que:
a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
2 - Se houver dois titulares do direito, estes podem gozar apenas um período de faltas, integralmente por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
3 - Nos casos referidos no número anterior, o titular que faltar ao trabalho deve apresentar à entidade empregadora pública:
a) O documento de que conste a decisão conjunta;

b) A prova de que o outro titular informou a respectiva entidade empregadora, pública ou privada, da decisão conjunta.

Artigo 50.º Licença parental

1 - Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 34.º do Regime, o pai ou a mãe que pretenda utilizar a licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, deve informar a entidade empregadora pública, por escrito, do início e termo do período de licença, do trabalho a tempo parcial ou dos períodos intercalados pretendidos.
2 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço da mesma entidade empregadora pública, esta pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do órgão ou serviço e desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

Artigo 51.º Licenças para assistência a filho ou adoptado e pessoa com deficiência ou doença crónica

1 - Para efeitos dos n.os 3 e 4 do artigo 34.º e do n.º 1 do artigo 35.º do Regime, o trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado ou a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
2 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
3 - O trabalhador deve informar a entidade empregadora pública, por escrito e com a antecedência de 30 dias, do início e termo do período em que pretende gozar a licença e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, que o filho faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença.
4 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
5 - O trabalhador deve comunicar à entidade empregadora pública, por escrito e com a antecedência de 15 dias relativamente ao termo do período de licença, a sua intenção de regressar ao trabalho, ou de a prorrogar, excepto se o período máximo da licença entretanto se completar.

SECÇÃO III

Regimes de trabalho especiais

Artigo 52.º Trabalho a tempo parcial

1 - Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 36.º do Regime, o direito a trabalhar a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores, ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental, ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.
2 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador.

Artigo 53.º Flexibilidade de horário

1 - Para efeitos dos n.os 1 e 2 do artigo 36.º do Regime, o direito a trabalhar com flexibilidade de horário pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2 - Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
3 - A flexibilidade de horário deve:
a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do órgão ou serviço;
c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4 - O trabalhador que trabalhe em regime de flexibilidade de horário pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
5 - O regime de trabalho com flexibilidade de horário referido nos números anteriores deve ser elaborado pela entidade empregadora pública.

Artigo 54.º Autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário

1 - Para efeitos do artigo 36.º do Regime, o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário deve solicitá-lo à entidade empregadora pública, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, até ao máximo de dois anos, ou de três anos no caso de três filhos ou mais;

b) Declaração de que o menor faz parte do seu agregado familiar, que o outro progenitor não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração deste regime de trabalho ou, no caso de flexibilidade de horário, que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A repartição semanal do período de trabalho pretendida, no caso de trabalho a tempo parcial.

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

3 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a entidade empregadora pública só pode recusar o pedido após decisão jurisdicional que reconheça a existência de motivo justificativo.

4 - A entidade empregadora pública deve informar o trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, indicando o fundamento da intenção de recusa.

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

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

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

8 - Se o parecer não for emitido no prazo referido no número anterior, considera-se que é favorável à intenção da entidade empregadora pública.

9 - Considera-se que a entidade empregadora pública aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 7 ou, consoante o caso, no fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 6.

Artigo 55.º Prorrogação e cessação do trabalho a tempo parcial

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

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

Artigo 56.º Efeitos da redução do período normal de trabalho

1 - A redução do período normal de trabalho prevista no n.º 1 do artigo 44.º não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo o disposto no número seguinte.

2 - As horas de redução do período normal de trabalho só são remuneradas na medida em que, em cada ano, excedam o número correspondente aos dias de faltas não remuneradas previstas no n.º 2 do artigo 193.º do Regime.

Artigo 57.º Dispensa de trabalho nocturno

1 - Para efeitos do artigo 38.º do Regime, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico, nos casos em que este seja legalmente exigido, com a antecedência de 10 dias.

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

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores,

identificar qualquer risco para a txrabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

SECÇÃO IV

Actividades condicionadas ou proibidas

SUBSECÇÃO I

Actividades condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Artigo 58.º Actividades condicionadas

Para efeitos dos n.os 2 e 6 do artigo 40.º do Regime, são condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as actividades referidas nos artigos 59.º a 62.º

Artigo 59.º Agentes físicos

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

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

Artigo 60.º Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as actividades em que possa existir o risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 2, 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho que não sejam mencionados no artigo 65.º

Artigo 61.º Agentes químicos

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

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

Artigo 62.º Processos industriais e condições de trabalho

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

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

SUBSECÇÃO II

Actividades proibidas a trabalhadora grávida

Artigo 63.º Actividades proibidas

Para efeitos do n.º 5 do artigo 40.º do Regime, são proibidas à trabalhadora grávida as actividades referidas nos artigos 64.º a 67.º

Artigo 64.º Agentes físicos

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

a) Radiações ionizantes;

b) Atmosferas com sobrepressão elevada, nomeadamente câmaras hiperbáricas ou de mergulho submarino.

Artigo 65.º Agentes biológicos

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

Artigo 66.º Agentes químicos

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

a) As substâncias químicas perigosas, qualificadas com uma ou mais frases de risco seguintes: «R46 - pode causar alterações genéticas hereditárias», «R61 - risco durante a gravidez com efeitos adversos na descendência» e «R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

b) O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 67.º Condições de trabalho

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

SUBSECÇÃO III

Actividades proibidas à trabalhadora lactante

Artigo 68.º Agentes e condições de trabalho

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

a) Radiações ionizantes;

b) Substâncias químicas qualificadas com a frase de risco «R64 - pode causar dano nas crianças alimentadas com leite materno», nos termos da legislação sobre a classificação, embalagem e rotulagem das substâncias e preparações perigosas;

c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Artigo 69.º Condições de trabalho

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

SECÇÃO V

Protecção no trabalho e no despedimento

Artigo 70.º Protecção no trabalho

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

Artigo 71.º Efeitos das licenças

1 - A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, previstas nos artigos 34.º e 35.º do Regime:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar a entidade empregadora pública e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência da entidade empregadora pública;

c) Terminam em caso do falecimento do filho, que deve ser comunicado à entidade empregadora pública no prazo de cinco dias.

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

3 - Terminadas as licenças referidas no n.º 1, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora pública para retomar a actividade anterior, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Artigo 72.º Protecção no despedimento

1 - Para efeitos do artigo 42.º do Regime, a entidade empregadora pública deve remeter cópia do processo à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos seguintes momentos:

a) Com o relatório final do instrutor, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois das consultas referidas no artigo 269.º do Regime, no despedimento por inadaptação.

2 - A exigência de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades

entre homens e mulheres considera-se verificada, e em sentido favorável ao despedimento, se a mesma não se pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da cópia do processo.

3 - A acção a que se refere o n.º 6 do artigo 42.º do Regime deve ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer prévio desfavorável ao despedimento emitido pela entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

SECÇÃO VI

Disposições comuns

Artigo 73.º Extensão de direitos atribuídos aos progenitores

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

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença especial para assistência a filho e licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;

c) Faltas para assistência a filho menor, ou pessoa com deficiência ou doença crónica;

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

e) Trabalho a tempo parcial;

f) Trabalho em regime de flexibilidade de horário.

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

3 - O regime de faltas para assistência a netos, previsto no artigo 32.º do Regime, é aplicável ao tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

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

Artigo 74.º Condição de exercício do poder paternal

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

a) Licença por paternidade;

b) Licença por adopção;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental, ou os regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos;

e) Faltas para assistência a filho menor ou pessoa com deficiência ou doença crónica;

f) Licença especial para assistência a filho, incluindo pessoa com deficiência ou doença crónica;

g) Faltas para assistência a neto;

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

i) Trabalho a tempo parcial para assistência a filho;

j) Trabalho em regime de flexibilidade de horário para assistência a filho.

Artigo 75.º Regime das licenças, dispensas e faltas

1 - As licenças, dispensas e faltas previstas no artigo 32.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 34.º do Regime não determinam perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

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

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os restantes dias ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de qualquer estágio ou curso de formação, sem prejuízo de o trabalhador cumprir o período em falta para o completar;

c) Adiam a aplicação de métodos de selecção em procedimento concursal, os quais devem ter lugar após o termo da licença.

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

4 - As licenças previstas nos n.os 3, 4 e 5 do artigo 34.º e no artigo 35.º do Regime suspendem os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a remuneração.

5 - As licenças previstas nos artigos 34.º e 35.º do Regime não prejudicam a atribuição dos benefícios dos

subsistemas de saúde e de acção social complementar a que o trabalhador tenha direito.
6 - Durante as licenças previstas nos artigos 34.º e 35.º do Regime, o trabalhador tem direito a aceder à informação periódica emitida pela entidade empregadora pública para o conjunto dos trabalhadores.
7 - O início do exercício efectivo de funções que devesse ocorrer durante o período das licenças por maternidade, por paternidade e por adopção é transferido para o termo das mesmas, produzindo o contrato por tempo indeterminado todos os efeitos, designadamente de antiguidade, a partir da data de publicação do respectivo extracto.

Artigo 76.º Subsídio de refeição

revogado

Artigo 77.º Incompatibilidades

Durante o período de licença parental ou dos regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos, de licença especial para assistência a filho ou de licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, ou ainda durante o período de trabalho a tempo parcial para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

SECÇÃO VII

Protecção social

Artigo 78.º Subsídio

1 - Durante as licenças, faltas e dispensas referidas nos artigos 26.º, 27.º, 29.º e 32.º, no n.º 3 do artigo 38.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 40.º do Regime, bem como no artigo 42.º, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação sobre protecção social.
2 - O disposto no número anterior é ainda aplicável aos primeiros 15 dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que sejam imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou por paternidade.
3 - No caso de trabalhadora lactante dispensada do trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 38.º ou da alínea c) do n.º 4 do artigo 40.º do Regime, o direito referido no n.º 1 mantém-se até um ano após o parto.

Artigo 79.º Subsídio em caso de faltas para assistência

Em caso de faltas para assistência a menores e pessoa com deficiência ou doença crónica, nos termos dos artigos 31.º e 33.º do Regime, o trabalhador tem direito a um subsídio nos termos da legislação sobre protecção social.

Artigo 80.º Relevância para acesso a prestações de protecção social

Os períodos de licença previstos nos artigos 34.º e 35.º do Regime são tomados em conta para o cálculo das prestações devidas pelos regimes de protecção social em caso de invalidez ou velhice.

Artigo 81.º Subsídio em caso de licença especial para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

Durante a licença prevista no artigo 35.º do Regime, o trabalhador tem direito a um subsídio para assistência a deficientes profundos e doentes crónicos, nos termos da legislação sobre protecção social.

SECÇÃO VIII

Trabalhadores nomeados

Artigo 82.º Regime especial aplicável aos trabalhadores nomeados

As disposições da presente secção aplicam-se apenas aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação.

SUBSECÇÃO I

Licenças, dispensas e faltas

Artigo 83.º Efeitos das licenças por maternidade, paternidade e adopção

As licenças por maternidade, por paternidade e por adopção a que se referem os artigos 26.º, 27.º e 29.º do Regime não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos.

Artigo 84.º Efeitos das dispensas e faltas

1 - As dispensas referidas no artigo 30.º, no n.º 3 do artigo 38.º e na alínea c) do n.º 4 do artigo 40.º do Regime são consideradas como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, excepto quanto à remuneração.
2 - As faltas previstas nos artigos 31.º e 33.º do Regime contam para antiguidade na carreira e categoria.
3 - Às faltas previstas no artigo 32.º do Regime aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 83.º
4 - A justificação e o controlo das faltas previstas no n.º 2 são feitos em termos idênticos ao estabelecido na lei para as faltas por doença do trabalhador.
5 - O documento médico comprovativo da doença do familiar deve mencionar expressamente que o doente necessita de acompanhamento ou assistência permanente, com carácter inadiável e imprescindível.
6 - O documento referido no número anterior deve ser acompanhado de declaração do trabalhador da qual conste que ele é o familiar em melhores condições para a prestação do acompanhamento ou assistência e a indicação da sua ligação familiar com o doente.
7 - A contagem das faltas para assistência a menores é suspensa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 31.º do Regime e retomada após a alta do internamento.

SUBSECÇÃO II

Regime de trabalho especial

Artigo 85.º Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.
2 - Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos por decisão judicial ou administrativa.
4 - Para justificação de faltas, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

5 - As faltas previstas neste artigo não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, sendo-lhes aplicável o disposto nos n.os 2 e 4 do artigo 84.º

Artigo 86.º Trabalho a tempo parcial e flexibilidade de horário

1 - Os regimes de trabalho a tempo parcial e de flexibilidade de horário previstos no artigo 36.º do Regime são regulados pela lei aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação em matéria de duração e horário de trabalho.
2 - O regime de trabalho a tempo parcial e os horários específicos, com a necessária flexibilidade e sem prejuízo do cumprimento da duração semanal do horário de trabalho a que se refere o artigo 36.º do Regime, são aplicados a requerimento dos interessados, de forma a não perturbar o normal funcionamento dos órgãos ou serviços, mediante acordo entre o dirigente e o trabalhador, com observância do previsto na lei em matéria de duração e modalidades de horários de trabalho para os trabalhadores que exercem funções públicas na modalidade de nomeação.
3 - Sempre que o número de pretensões para utilização das facilidades de horários se revelar manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos órgãos ou serviços, são fixados, pelo processo previsto no número anterior, o número e as condições em que são deferidas as pretensões apresentadas.
4 - Quando não seja possível a aplicação do disposto nos números anteriores, o trabalhador é dispensado por uma só vez ou interpoladamente em cada semana, em termos idênticos ao previsto na lei para a frequência de aulas no regime do trabalhador-estudante.
5 - A dispensa para amamentação ou aleitação, prevista no artigo 30.º do Regime, pode ser acumulada com a jornada contínua e o horário de trabalhador-estudante, não podendo implicar no total uma redução superior a duas horas diárias.

CAPÍTULO IV

Trabalhador-estudante

Artigo 87.º Âmbito

revogado

Artigo 88.º Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

revogado

Artigo 89.º Dispensa de trabalho

revogado

Artigo 90.º Trabalho extraordinário e adaptabilidade

revogado

Artigo 91.º Prestação de provas de avaliação

revogado

Artigo 92.º Férias e licenças

revogado

Artigo 93.º Cessação de direitos

revogado

Artigo 94.º Excesso de candidatos à frequência de cursos

revogado

Artigo 95.º Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino

revogado

Artigo 96.º Cumulação de regimes

revogado

CAPÍTULO V

Trabalhadores estrangeiros e apátridas

Artigo 97.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 61.º e o n.º 1 do artigo 62.º do Regime.

Artigo 98.º Formalidades

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 61.º do Regime, o contrato deve conter, para além das indicações e dos requisitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 72.º do Regime, ou no n.º 1 do artigo 95.º do mesmo Regime, se se tratar de contrato a termo resolutivo, a referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português, nos termos da legislação em vigor.

2 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 61.º do Regime, o trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e o domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 - A entidade empregadora pública deve guardar, junto com o exemplar do contrato, os documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal.

Artigo 99.º Comunicação da celebração e da cessação

1 - Para efeitos do n.º 1 do artigo 62.º do Regime, antes do início da prestação de trabalho por parte do trabalhador estrangeiro ou apátrida, a entidade empregadora pública deve comunicar, por escrito, a celebração do contrato à Inspecção-Geral de Finanças.

2 - Verificando-se a cessação do contrato, a entidade empregadora pública deve comunicar, por escrito, esse facto, no prazo de 15 dias, à Inspecção-Geral de Finanças.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável à celebração de contratos com cidadãos nacionais de países membros do espaço económico europeu ou outros relativamente aos quais vigore idêntico regime.

CAPÍTULO VI

Taxa social única

Artigo 100.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 102.º do Regime.

Artigo 101.º Taxa social única

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

a) 0,6 % a partir do início do 4.º ano da duração do contrato e até ao final do 5.º;

b) 1 % a partir do início do 6.º ano da duração do contrato.

Artigo 102.º Determinação do número de trabalhadores

A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no artigo anterior é calculada com base nos números médios do total de trabalhadores contratados a termo certo e do total de trabalhadores do órgão ou serviço, relativos ao mês precedente.

Artigo 103.º Compensação do aumento da taxa social única

1 - No caso de posto de trabalho ocupado por trabalhador contratado a termo certo que passe a ser ocupado por trabalhador contratado por tempo indeterminado, a entidade empregadora pública tem direito a compensar o aumento da parcela da taxa social única com uma redução, igual em percentagem e período do aumento ocorrido nos termos do artigo 101.º

2 - A redução referida no número anterior não é cumulável com qualquer outra redução da parcela da taxa social única a cargo da entidade empregadora pública e relativa a trabalhador que ocupe o mesmo posto de trabalho.

CAPÍTULO VII

Mapas de horário de trabalho

Artigo 104.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 1 do artigo 141.º do Regime.

Artigo 105.º Mapa de horário de trabalho

1 - Do mapa de horário de trabalho deve constar:

a) Identificação da entidade empregadora pública;

b) Sede e local de trabalho;

c) Começo e termo do período de funcionamento do órgão ou serviço;

d) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;

e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;

f) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se o houver;

g) Regime resultante do acordo individual que institui a adaptabilidade, se o houver.

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

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

a) Número de turnos;

b) Escala de rotação, se a houver;

c) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;

d) Dias de descanso do pessoal de cada turno.

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

Artigo 106.º Afixação do mapa de horário de trabalho

1 - A entidade empregadora pública procede à afixação nos locais de trabalho do mapa de horário de trabalho.

2 - Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, deve a entidade empregadora pública em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço afixar os diferentes mapas de horário de trabalho.

Artigo 107.º Alteração do mapa de horário de trabalho

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

CAPÍTULO VIII

Condições ou garantias da prestação do trabalho nocturno

Artigo 108.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 157.º do Regime.

Artigo 109.º Actividades

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

a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas e isoladas;

b) Realizadas em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolição e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;

c) Realizadas na indústria extractiva;

d) Realizadas no fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
e) Que envolvam contactos com correntes eléctricas de média e alta tensão;
f) Realizadas na produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pela entidade empregadora pública, assumam a natureza de particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.

Artigo 110.º Avaliação de riscos

1 - A entidade empregadora pública deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, em momento anterior ao início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.
2 - A avaliação referida no número anterior consta de documento que deve ser facultado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral sempre que solicitado.

Artigo 111.º Consulta

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

CAPÍTULO IX
Registo do trabalho extraordinário

Artigo 112.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 165.º do Regime.

Artigo 113.º Registo

1 - Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 165.º do Regime, o visto do registo das horas de início e termo do trabalho extraordinário é dispensado quando o registo for directamente efectuado pelo trabalhador.
2 - O registo de trabalho extraordinário deve conter os elementos e ser efectuado de acordo com o modelo aprovado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.
3 - O registo referido no número anterior é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente em impressos adaptados a sistemas de relógio de ponto, mecanográficos ou informáticos, devendo reunir as condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário.
4 - Os suportes documentais de registo de trabalho extraordinário devem encontrar-se permanentemente actualizados, sem emendas nem rasuras não ressalvadas.

Artigo 114.º Actividade realizada no exterior do órgão ou serviço

1 - O trabalhador que realize o trabalho extraordinário no exterior do órgão ou serviço deve visar imediatamente o registo do trabalho extraordinário após o seu regresso ou mediante devolução do registo devidamente visado.
2 - O órgão ou serviço deve possuir, devidamente visado, o registo de trabalho extraordinário no prazo máximo de 15 dias a contar da prestação.

CAPÍTULO X
Fiscalização de doenças durante as férias

SECÇÃO I
Âmbito

Artigo 115.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 8 do artigo 178.º do Regime.

SECÇÃO II
Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

Artigo 116.º Requerimento

1 - Para efeitos de verificação da situação de doença do trabalhador, a entidade empregadora pública deve requerer a designação de médico aos serviços da segurança social da área da residência habitual do trabalhador.

2 - A entidade empregadora pública deve, na mesma data, informar o trabalhador do requerimento referido no número anterior.

Artigo 117.º Designação de médico

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

a) Designar o médico de entre os que integram comissões de verificação de incapacidade temporária;

b) Comunicar a designação do médico à entidade empregadora pública;

c) Convocar o trabalhador para o exame médico, indicando o local, dia e hora da sua realização, que deve ocorrer nas setenta e duas horas seguintes;

d) Informar o trabalhador de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência que os dias de alegada doença são considerados dias de férias, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

2 - Os serviços de segurança social, caso não possam cumprir o disposto no número anterior, devem, dentro do mesmo prazo, comunicar essa impossibilidade à entidade empregadora pública.

SECÇÃO III

Verificação da situação de doença por médico designado pela entidade empregadora pública

Artigo 118.º Designação de médico

1 - A entidade empregadora pública pode designar um médico para efectuar a verificação da situação de doença do trabalhador:

a) Não se tendo realizado o exame no prazo previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 117.º por motivo não imputável ao trabalhador ou, sendo caso disso, do n.º 2 do artigo 122.º;

b) Tendo recebido a comunicação prevista no n.º 2 do artigo 117.º ou, na falta desta, se não tiver obtido indicação do médico por parte dos serviços da segurança social nas vinte e quatro horas após a apresentação do requerimento previsto no n.º 1 do artigo 116.º

2 - Na mesma data da designação prevista no número anterior a entidade empregadora pública deve dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 117.º

SECÇÃO IV

Reavaliação da situação de doença

Artigo 119.º Comissão de reavaliação

1 - Para efeitos do n.º 6 do artigo 178.º do Regime, a reavaliação da situação de doença do trabalhador é feita por intervenção de comissão de reavaliação dos serviços da segurança social da área da residência habitual deste.

2 - Sem prejuízo do previsto no número seguinte, a comissão de reavaliação é constituída por três médicos, um designado pelos serviços da segurança social, que preside com o respectivo voto de qualidade, devendo ser, quando se tenha procedido à verificação da situação de doença ao abrigo do artigo 117.º, o médico que a realizou, um indicado pelo trabalhador e outro pela entidade empregadora pública.

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

a) O trabalhador ou entidade empregadora pública não ter procedido à respectiva designação;

b) O trabalhador e entidade empregadora pública não terem procedido à respectiva designação, cabendo aos serviços de segurança social a designação de outro médico.

Artigo 120.º Requerimento

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

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

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

Artigo 121.º Procedimento

1 - Os serviços da segurança social devem, no prazo de vinte e quatro horas a contar da recepção do requerimento, dar cumprimento ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 117.º

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

SECÇÃO V

Disposições comuns

Artigo 122.º Impossibilidade de comparência ao exame médico

1 - O trabalhador convocado para exame médico fora do seu domicílio que, justificadamente, não se possa deslocar deve, em qualquer caso, informar dessa impossibilidade a entidade que o tiver convocado, até à data prevista para o exame ou, se não tiver sido possível, nas vinte e quatro horas seguintes.
2 - Consoante a natureza do impedimento do trabalhador, é determinada nova data para o exame e, se necessário, a sua realização no domicílio do trabalhador, dentro das quarenta e oito horas seguintes.

Artigo 123.º Comunicação do resultado da verificação

1 - O médico que proceda à verificação da situação de doença só pode comunicar à entidade empregadora pública se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização deste.
2 - O médico que proceda à verificação da situação de doença deve proceder à comunicação prevista no número anterior nas vinte e quatro horas subsequentes.

Artigo 124.º Comunicações

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

Artigo 125.º Eficácia do resultado da verificação da situação de doença

A entidade empregadora pública não pode fundamentar qualquer decisão desfavorável para o trabalhador no resultado da verificação da situação de doença do mesmo, efectuada nos termos dos artigos 117.º ou 118.º, enquanto decorrer o prazo para requerer a intervenção da comissão de reavaliação, nem até à decisão final, se esta for requerida.

SECÇÃO VI

Taxas

Artigo 126.º Taxas

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

CAPÍTULO XI

Faltas para assistência à família

Artigo 127.º Âmbito

O presente capítulo regula a alínea e) do n.º 2 do artigo 185.º do Regime.

Artigo 128.º Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.
2 - Aos 15 dias previstos no número anterior acresce um dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa.
4 - Para justificação de faltas, a entidade empregadora pública pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 129.º Efeitos

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

CAPÍTULO XII

Fiscalização de doença

Artigo 130.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 7 do artigo 190.º do Regime.

Artigo 131.º Regime

1 - Aplica-se ao presente capítulo o regime previsto nos artigos 116.º a 126.º, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - A entidade que proceder à convocação do trabalhador para o exame médico deve informá-lo de que a sua não comparência ao exame médico, sem motivo atendível, tem como consequência a não justificação das faltas dadas por doença, bem como que deve apresentar, aquando da sua observação, informação clínica e os elementos auxiliares de diagnóstico de que disponha, comprovativos da sua incapacidade.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 132.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 229.º do Regime.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Artigo 133.º Conceitos

1 - Para efeitos do disposto nos artigos 221.º a 227.º do Regime, bem como no presente capítulo, entende-se por:

a) «Representante dos trabalhadores» - o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) «Componentes materiais do trabalho» - o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho;

c) «Prevenção» - conjunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas em todas as fases de actividade do órgão ou serviço, com o fim de evitar, eliminar ou diminuir os riscos profissionais.

2 - Consideram-se de risco elevado:

a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;

b) Trabalhos em indústrias extractivas;

c) Trabalho hiperbárico;

d) Trabalhos que envolvam a utilização ou armazenagem de quantidades significativas de produtos químicos perigosos susceptíveis de provocar acidentes graves;

e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;

f) Trabalhos em indústria siderúrgica e construção naval;

g) Trabalhos que envolvam contacto com correntes eléctricas de média e alta tensão;

h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos, ou a utilização significativa dos mesmos;

i) Trabalhos que impliquem a exposição a radiações ionizantes;

j) Trabalhos que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;

l) Trabalhos que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;

m) Trabalhos que envolvam risco de silicose.

Artigo 134.º Consulta e participação

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

Artigo 135.º Comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

2 - A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a proporcionalidade dos resultados da eleição prevista nos artigos 181.º a 195.º

Artigo 136.º Formação dos representantes dos trabalhadores

1 - A entidade empregadora pública deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora pública pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careça dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respectivos representantes.

Artigo 137.º Formação dos trabalhadores

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 227.º do Regime, a entidade empregadora pública deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.
2 - Para efeitos da formação dos trabalhadores, é aplicável o disposto na primeira parte do n.º 2 do artigo anterior.

SECÇÃO III
Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 138.º Âmbito

A presente secção regula o artigo 225.º do Regime.

SUBSECÇÃO II
Organização dos serviços

DIVISÃO I
Disposições gerais

Artigo 139.º Modalidades

1 - Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, a entidade empregadora pública pode adoptar, sem prejuízo do disposto no número seguinte, uma das seguintes modalidades:
a) Serviços internos;
b) Serviços partilhados;
c) Serviços externos.
2 - As actividades integradas no funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho podem ainda ser asseguradas, no todo ou em parte, por um ou mais trabalhadores designados para o efeito que tenham formação adequada nos termos do artigo 142.º e disponham do tempo e dos meios necessários.
3 - O exercício das actividades previsto no número anterior depende de autorização concedida pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.
4 - Os trabalhadores designados nos termos do n.º 2 não devem ser prejudicados por causa do exercício das actividades.
5 - A autorização referida no n.º 3 é revogada se o órgão ou serviço apresentar, por mais de uma vez num período de cinco anos, taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho superiores à média do respectivo sector.
6 - No caso referido no número anterior, a entidade empregadora pública deve adoptar outra modalidade de organização dos serviços de segurança e higiene no trabalho no prazo de três meses.
7 - A entidade empregadora pública pode adoptar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.
8 - As actividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança e higiene, observando-se, relativamente a cada uma, o disposto no número anterior.
9 - Os serviços organizados em qualquer das modalidades referidas no n.º 1 devem ter capacidade para exercer as actividades principais de segurança, higiene e saúde no trabalho.
10 - A utilização de serviços partilhados ou de serviços externos não isenta a entidade empregadora pública das responsabilidades que lhe são atribuídas pela legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 140.º Primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores

O órgão ou serviço, qualquer que seja a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as

actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

Artigo 141.º Representante da entidade empregadora pública

Se forem adoptadas as modalidades de serviços partilhados ou de serviços externos, a entidade empregadora pública deve designar, em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, um trabalhador com formação adequada que a represente para acompanhar e coadjuvar a adequada execução das actividades de prevenção.

Artigo 142.º Formação adequada

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

DIVISÃO II

Serviços internos

Artigo 143.º Serviços internos

1 - Os serviços internos são criados pela entidade empregadora pública e abrangem exclusivamente os trabalhadores que prestam serviço no órgão ou serviço.
2 - Os serviços internos fazem parte da estrutura do órgão ou serviço e dependem da entidade empregadora pública.

Artigo 144.º Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos dos artigos anteriores, as taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho médias do sector são apuradas pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

DIVISÃO III

Serviços partilhados

Artigo 145.º Serviços partilhados

Os serviços partilhados funcionam nos termos da lei.

DIVISÃO IV

Serviços externos

Artigo 146.º Serviços externos

1 - Os serviços externos são contratados pelas entidades empregadoras públicas a outras entidades, públicas ou privadas.
2 - Os serviços externos têm as seguintes modalidades:
a) Associativos - prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos;
b) Cooperativos - prestados por cooperativas cujo objecto estatutário compreenda, exclusivamente, a actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho;
c) Privados - prestados por sociedades de cujo pacto social conste o exercício de actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou por pessoa individual com habilitação e formação legais adequadas;
d) Convencionados - prestados por qualquer entidade da Administração Pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.
3 - A entidade empregadora pública pode adoptar um modo de organização dos serviços externos diferente das modalidades previstas no número anterior, desde que seja previamente autorizada, nos termos dos artigos 147.º a 154.º
4 - O contrato entre a entidade empregadora pública e a entidade que assegura a prestação de serviços externos é celebrado por escrito e deve conter os seguintes elementos:
a) A identificação completa da entidade prestadora dos serviços;
b) O local ou locais da prestação dos serviços;
c) As datas do início e do termo da actividade;
d) A identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
e) O número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
f) O número de horas mensais de afectação de pessoal da entidade prestadora de serviços à entidade empregadora pública;
g) Os actos excluídos do âmbito do contrato.

DIVISÃO V

Autorização de serviços externos

Artigo 147.º Autorização

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

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

3 - A autorização depende da satisfação dos seguintes requisitos:

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

b) Instalações devidamente equipadas, com condições adequadas ao exercício da actividade;

c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho nos órgãos ou serviços e equipamentos de protecção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;

d) Qualidade técnica dos procedimentos;

e) Recurso a subcontratação de serviços apenas em relação a tarefas de elevada complexidade e pouco frequentes.

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

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

Artigo 148.º Requerimento de autorização de serviços externos

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

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

a) A identificação do requerente através do nome, estado civil, profissão e residência ou, consoante os casos, do nome e número de identificação de pessoa colectiva, ou ainda da designação da entidade da Administração Pública central, regional ou local ou de instituto público;

b) O objecto social, se o requerente for pessoa colectiva;

c) A localização da sede e dos seus estabelecimentos.

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

a) Cópia autenticada da respectiva escritura pública e das alterações e indicação da publicação no Diário da República, no caso de pessoa colectiva;

b) Enumeração do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho, médico do trabalho e enfermeiro, consoante as actividades de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde para que se pretende autorização, com indicação da natureza dos respectivos vínculos e dos períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação;

c) Enumeração de outros recursos humanos, com a indicação das qualificações, das funções, da natureza dos respectivos vínculos e dos períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação;

d) Organograma funcional;

e) Área geográfica em que se propõe exercer a actividade;

f) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em estabelecimentos industriais e em estabelecimentos comerciais;

g) Indicação das actividades ou funções para as quais se prevê o recurso a subcontratação;

h) Memória descritiva e plantas das instalações;

i) Inventário dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos seus estabelecimentos;

j) Inventário dos utensílios e equipamentos a utilizar na avaliação das condições de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho, com indicação das respectivas características técnicas, marcas e modelos;

l) Inventário dos equipamentos de protecção individual a utilizar em certas tarefas ou actividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respectivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;

m) Manual de procedimentos no âmbito da gestão do serviço, nomeadamente sobre a política de qualidade, o planeamento das actividades e a política de subcontratação, bem como no âmbito dos procedimentos técnicos nas áreas de actividade para

que se requer autorização, com referência aos diplomas aplicáveis, a guias de procedimentos de organismos internacionais reconhecidos, a códigos de boas práticas e a listas de verificação.

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

Artigo 149.º Instrução e vistoria

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

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

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

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

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

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

a) A Direcção-Geral da Saúde e o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

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

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

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

Artigo 150.º Elementos de apreciação

1 - O requerimento de autorização é objecto de apreciação tendo em conta os elementos referidos no n.º 3 do artigo 147.º, bem como a natureza jurídica e o objecto social do requerente, se for pessoa colectiva.

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

a) Técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as actividades das áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho para que se pede autorização;

b) A natureza dos vínculos e os períodos normais de trabalho ou tempos mensais de afectação do pessoal técnico superior e técnico de segurança e higiene do trabalho, do médico do trabalho e enfermeiro, consoante as áreas para que se pretende autorização.

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

a) Conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho;

b) Adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores que, em simultâneo, deles possam necessitar.

4 - Constituem elementos de apreciação no domínio dos equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho nos órgãos ou serviços, consoante o conteúdo do requerimento:

a) Características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta os riscos potenciais dos sectores de actividade para que se pretende autorização;

b) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.

5 - Constituem elementos de apreciação no domínio da qualidade técnica dos procedimentos as especificações do manual referido na alínea m) do n.º 3 do artigo 148.º

Artigo 151.º Alteração da autorização

1 - Ao requerimento de alteração da autorização, no que respeita a actividades de segurança, higiene e saúde, de segurança e saúde ou de saúde no trabalho, a sectores de actividade em que são exercidas, ou a

actividades de risco elevado em que o serviço pode ser prestado, é aplicável o disposto nos artigos anteriores, tendo em consideração apenas os elementos que devam ser modificados por causa da alteração.

2 - Há lugar a uma nova vistoria se os elementos modificados por causa da alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos nas alíneas i), j) e l) do n.º 3 do artigo 148.º

Artigo 152.º Audiência do interessado

1 - Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, o organismo que assegura a direcção da instrução deve informá-lo, sendo caso disso, na audiência do interessado, da possibilidade de reduzir o pedido no que respeita a áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho e a sectores de actividade potencialmente abrangidos.

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

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

Artigo 153.º Pagamento de taxas

1 - Depois de definido o prazo após o qual a vistoria pode ser realizada, de acordo com os n.os 4 ou 5 do artigo 149.º, o organismo que assegura a direcção da instrução notifica o requerente para o pagamento prévio da taxa referente à vistoria.

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

Artigo 154.º Decisão

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

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

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

DIVISÃO VI

Qualificação dos restantes serviços

Artigo 155.º Qualificação

A organização dos serviços internos e dos serviços partilhados deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b) a e) do n.º 3 do artigo 147.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 159.º e 166.º

SUBSECÇÃO III

Funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

DIVISÃO I

Princípios gerais

Artigo 156.º Objectivos

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

a) Estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores;

b) Desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas no artigo 222.º do Regime;

c) Informação e formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

Artigo 157.º Actividades principais

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

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

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

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

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

DIVISÃO II

Segurança e higiene no trabalho

Artigo 158.º Actividades técnicas

1 - As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área, certificados pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos de legislação especial.
2 - Os profissionais referidos nos números anteriores exercem as respectivas actividades com autonomia técnica.

Artigo 159.º Garantia mínima de funcionamento

1 - A actividade dos serviços de segurança e higiene deve ser assegurada regularmente no próprio órgão ou serviço, durante o tempo necessário.
2 - A afectação dos técnicos às actividades de segurança e higiene no trabalho é estabelecida nos seguintes termos:
a) Em órgão ou serviço com um número igual ou inferior a 50 trabalhadores, 1 técnico;
b) Em órgão ou serviço com um número superior a 50 trabalhadores, 2 técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.
3 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mediante parecer das autoridades com competência fiscalizadora, pode determinar uma duração maior da actividade dos serviços de segurança e higiene em órgão ou serviço em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, justifiquem uma acção mais eficaz.

Artigo 160.º Informação técnica

1 - A entidade empregadora pública deve fornecer aos serviços de segurança e higiene no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.

2 - Os serviços de segurança e higiene no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultados, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança e higiene dos trabalhadores.
3 - As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

DIVISÃO III
Saúde no trabalho

Artigo 161.º Vigilância da saúde

1 - A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.
2 - Nos órgãos ou serviços com mais de 200 trabalhadores, a responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico e ao enfermeiro do trabalho.

Artigo 162.º Exames de saúde

1 - A entidade empregadora pública deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.
2 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

3 - Para completar a observação e formular uma opinião precisa sobre o estado de saúde do trabalhador, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
4 - O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais no órgão ou serviço, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, devendo, contudo, realizá-los dentro do período em que está estabelecida a obrigatoriedade de novo exame.
5 - O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir-se a cooperação necessária com o médico assistente.

Artigo 163.º Ficha clínica

1 - As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
2 - A ficha clínica está sujeita ao segredo profissional, só podendo ser facultada às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.
3 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço no órgão ou serviço, a pedido deste, cópia da ficha clínica.

Artigo 164.º Ficha de aptidão

1 - Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos do órgão ou serviço.
2 - Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
3 - A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.
4 - Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve, ainda, comunicar tal facto ao responsável pelos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.
5 - O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 165.º Informação técnica

O médico e o enfermeiro do trabalho têm acesso às informações referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 160.º, sujeitas a sigilo profissional nos termos do n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 166.º Garantia mínima de funcionamento

1 - O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência, e outros trabalhos que deva coordenar.
2 - O médico e o enfermeiro do trabalho devem conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores desenvolvendo para este efeito a actividade no órgão ou serviço, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fracção.
3 - Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de actividade por mês.

DIVISÃO IV

Acompanhamento e auditoria dos serviços externos

Artigo 167.º Acompanhamento

Os serviços externos, com excepção dos serviços convencionados, devem comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou cessação do seu funcionamento, bem como quaisquer alterações que afectem a natureza jurídica e objecto social, localização da sede ou dos seus estabelecimentos, bem como os requisitos referidos no n.º 3 do artigo 147.º, designadamente as que se reportem a:

a) Diminuição do número ou da qualificação dos técnicos;
b) Redução dos recursos técnicos necessários à avaliação das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
c) Aumento do recurso a subcontratação de serviços.

Artigo 168.º Auditoria

1 - A capacidade dos serviços externos autorizados é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 3 do artigo 147.º, concretizados nos termos dos n.os 2, 3, 4 e 5 do artigo 150.º
2 - A auditoria é realizada pelos serviços a seguir referidos, por sua iniciativa ou, sendo caso disso, na sequência das comunicações referidas no artigo anterior:

a) A Direcção-Geral da Saúde e o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
b) A Direcção-Geral da Saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos e equipamentos para avaliar as condições de saúde;
c) O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, em relação às condições de funcionamento do serviço na área da segurança e higiene no trabalho, nomeadamente o efectivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos, equipamentos para a avaliação da segurança e higiene no trabalho e equipamentos de protecção individual, sem prejuízo das competências atribuídas por lei ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3 - As entidades referidas no número anterior, no desempenho das competências aí previstas, podem recorrer à contratação externa de serviços de técnicos especializados, atendendo à complexidade ou especialização técnica das tarefas a realizar.
4 - Tendo em consideração as alterações comunicadas nos termos do artigo anterior ou verificadas através de auditoria, ou a falta de requisitos essenciais ao funcionamento dos serviços externos, o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho promove a revogação da autorização ou a sua redução no que respeita a áreas de actividade de segurança, higiene e saúde no trabalho ou a sectores de actividade.

SUBSECÇÃO IV

Informação e consulta e deveres dos trabalhadores

Artigo 169.º Informação e consulta

A entidade empregadora pública, se não acolher o parecer dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, consultados nos termos das

alíneas e), f) e g) do n.º 3 do artigo 224.º do Regime, deve informá-los dos fundamentos:

a) Do recurso a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Da designação dos trabalhadores responsáveis pelas actividades de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores;

c) Da designação do representante da entidade empregadora pública que acompanha a actividade dos serviços partilhados ou dos serviços externos;

d) Da designação dos trabalhadores que prestam actividades de segurança e higiene no trabalho;

e) Do recurso a serviços partilhados ou a serviços externos.

Artigo 170.º Consulta

1 - Na consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nos termos do n.º 3 do artigo 224.º do Regime, o respectivo parecer deve ser emitido no prazo de 15 dias ou em prazo superior fixado pela entidade empregadora pública atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

2 - Decorrido o prazo referido no número anterior sem que o parecer tenha sido entregue à entidade empregadora pública, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Artigo 171.º Deveres dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores devem cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho e, em especial:

a) Tomar conhecimento da informação prestada pela entidade empregadora pública sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho.

2 - Os titulares de cargos dirigentes e os chefes de equipas multidisciplinares devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

SUBSECÇÃO V

Disposições finais

Artigo 172.º Médico do trabalho

1 - Considera-se médico do trabalho o licenciado em Medicina com especialidade de medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos.

2 - Considera-se, ainda, médico do trabalho aquele a quem for reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respectivas funções, nos termos de legislação especial.

3 - No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, a Direcção-Geral da Saúde pode autorizar outros licenciados em medicina a exercer as respectivas funções, os quais, no prazo de três anos a contar da respectiva autorização, devem apresentar prova da obtenção de especialidade em medicina do trabalho, sob pena de lhes ser vedada a continuação do exercício das referidas funções.

Artigo 173.º Comunicação ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral

1 - Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a entidade empregadora pública deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência.

2 - A comunicação prevista no número anterior deve ser acompanhada de informação, e respectivos registos, sobre todos os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

Artigo 174.º Notificações

1 - A entidade empregadora pública deve notificar o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho da modalidade adoptada para a organização dos serviços de segurança, higiene e saúde, bem como da sua alteração, nos 30 dias seguintes à verificação de qualquer dos factos.

2 - O modelo da notificação é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

3 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho remete à Direcção-Geral da Saúde a notificação prevista no n.º 1.

4 - A entidade empregadora pública deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no prazo de 30 dias a contar do início da actividade dos serviços externos, os seguintes elementos:

a) Identificação completa da entidade prestadora dos serviços externos;
b) O local ou locais da prestação do serviço;
c) Data de início da actividade;
d) Termo da actividade, quando tenha sido fixado;
e) Identificação do técnico responsável pelo serviço e, se for pessoa diferente, do médico do trabalho;
f) Número de trabalhadores potencialmente abrangidos;
g) Número de horas mensais de afectação de pessoal ao órgão ou serviço;
h) Actos excluídos do âmbito do contrato.

5 - A entidade empregadora pública deve comunicar ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho e à Direcção-Geral da Saúde, no prazo de 30 dias a contar do início da actividade dos serviços partilhados, os elementos referidos no número anterior.

6 - As alterações aos elementos referidos nos n.os 4 e 5 devem ser comunicadas nos 30 dias subsequentes.

Artigo 175.º Relatório de actividades

1 - A entidade empregadora pública deve elaborar, para cada um dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, um relatório anual da actividade dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2 - O modelo do relatório é fixado por portaria do ministro responsável pela área laboral.
3 - O relatório deve ser apresentado, no mês de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, ao delegado concelhio de saúde e ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho da área de localização do estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada ou, se estes mudarem de localização durante o ano a que o relatório respeita, da área da sede da entidade empregadora pública.
4 - Se a entidade empregadora pública tiver mais de 10 trabalhadores, o relatório deve ser apresentado por meio informático.
5 - A entidade empregadora pública com até 10 trabalhadores pode apresentar o relatório por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel.
6 - Os elementos auxiliares necessários ao preenchimento do relatório são fornecidos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em endereço electrónico adequadamente publicitado.
7 - O modelo de suporte de papel do relatório anual é impresso e distribuído pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.
8 - O organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho deve remeter cópias dos relatórios anuais ao serviço referido no n.º 6, para efeitos estatísticos.

Artigo 176.º Documentação

A entidade empregadora pública deve manter à disposição das entidades com competência fiscalizadora a documentação relativa à realização das actividades a que se refere o artigo 157.º, durante cinco anos.

Artigo 177.º Encargos

A entidade empregadora pública suporta os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde.

Artigo 178.º Taxas

1 - Estão sujeitos a taxas os seguintes actos relativos à autorização ou avaliação da capacidade de serviços externos:
a) Apreciação de requerimento de autorização ou alteração desta;
b) Vistoria prévia à decisão do requerimento de autorização ou alteração desta;
c) Auditoria de avaliação da capacidade do serviço externo realizada na sequência da comunicação referida no artigo 167.º ou por iniciativa dos serviços competentes se a autorização for reduzida ou revogada.
2 - As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, tendo em conta os tipos de actos, as áreas de segurança, higiene e saúde no trabalho a que os mesmos respeitam e as actividades de risco elevado integradas nos sectores de actividade a que a autorização se refere.

Artigo 179.º Produto das taxas

O produto das taxas referidas no artigo anterior reverte para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e para a Direcção-Geral da Saúde, na seguinte proporção:
a) 70 % para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e 30 % para

a Direcção-Geral da Saúde, no caso de vistoria ou apreciação de requerimento para autorização ou alteração desta, referente a serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, ou saúde no trabalho;
b) 100 % para o organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, no caso de vistoria ou apreciação de requerimento para autorização ou alteração desta, referente a serviços de segurança e higiene no trabalho.

SECÇÃO IV
Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

SUBSECÇÃO I
Disposição geral

Artigo 180.º Âmbito

A presente secção regula o artigo 226.º do Regime.

SUBSECÇÃO II
Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 181.º Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 182.º Promoção da eleição

1 - Os trabalhadores ou o sindicato que tenha trabalhadores representados no órgão ou serviço promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.
2 - No caso do acto eleitoral ser promovido pelos trabalhadores, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço.
3 - Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do acto eleitoral.

Artigo 183.º Publicidade

Após a recepção da comunicação prevista no artigo anterior:
a) Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral procedem de imediato à publicação da comunicação no Boletim do Trabalho e Emprego;
b) A entidade empregadora pública deve afixá-la de imediato em local apropriado no órgão ou serviço, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 184.º Comissão eleitoral

1 - A comissão eleitoral é constituída por:
a) Um presidente: trabalhador com mais antiguidade no órgão ou serviço e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
b) Um secretário: trabalhador com menos antiguidade no órgão ou serviço, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de órgão ou serviço com menos de 50 trabalhadores;
d) Um representante de cada lista.
2 - Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, procede-se a nova escolha de acordo com os critérios previstos no número anterior.
3 - O presidente, o secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com a alínea c) do n.º 1 são investidos nas funções, após declaração de aceitação, no prazo de cinco dias a contar da publicação da convocatória do acto eleitoral no Boletim do Trabalho e Emprego.
4 - Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.
5 - A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada à entidade empregadora pública no prazo de quarenta e oito horas, a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

Artigo 185.º Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 - Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado no órgão ou serviço, o qual não pode ser inferior a cinco nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.

2 - Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

a) Receber as listas de candidaturas;

b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores do órgão ou serviço;

c) Afixar as listas no órgão ou serviço;

d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados no órgão ou serviço;

e) Fixar o número e a localização das secções de voto;

f) Realizar o apuramento global do acto eleitoral;

g) Proclamar os resultados;

h) Comunicar os resultados da eleição aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

3 - A comissão eleitoral delibera por maioria, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 186.º Caderno eleitoral

1 - A entidade empregadora pública deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.

2 - O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do órgão ou serviço e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, à data da marcação do acto eleitoral.

Artigo 187.º Reclamações

1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no n.º 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.

2 - A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correcções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

Artigo 188.º Listas

1 - As listas de candidaturas devem ser entregues, acompanhadas de declaração de aceitação dos respectivos trabalhadores, ao presidente da comissão eleitoral.

2 - A comissão eleitoral decide sobre a admissão das listas apresentadas nos cinco dias seguintes ao termo do período de apresentação.

3 - Em caso de rejeição de admissibilidade de qualquer lista apresentada, os seus proponentes podem sanar os vícios existentes no prazo de quarenta e oito horas.

4 - Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.

5 - As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, no órgão ou serviço, estabelecimento periférico e unidade orgânica desconcentrada.

Artigo 189.º Boletins de voto e urnas

1 - Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do acto eleitoral.

2 - Os boletins de voto devem conter por ordem alfabética de admissão as listas concorrentes.

3 - As urnas devem ser providenciadas pela comissão eleitoral, devendo assegurar a segurança dos boletins.

Artigo 190.º Secções de voto

1 - Em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.

2 - A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 - Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respectiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do artigo 184.º, e por um representante de cada lista, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

Artigo 191.º Acto eleitoral

1 - As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

2 - A votação é efectuada no local e durante as horas de trabalho.

3 - A votação deve ter a duração mínima de três horas e máxima de cinco, competindo à comissão eleitoral fixar o seu horário de funcionamento, cinco dias antes da data do acto eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.

4 - No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados no órgão ou serviço, o acto eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.
5 - Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
6 - Nos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, o acto eleitoral realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.
7 - Quando, devido ao trabalho por turno ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento em todos os estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.
8 - Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.

Artigo 192.º Apuramento do acto eleitoral

1 - O apuramento do acto eleitoral deve realizar-se imediatamente após o encerramento das urnas.
2 - O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respectiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.
3 - O apuramento global do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 193.º Acta

1 - A acta deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que se passar no procedimento eleitoral, nomeadamente quaisquer incidentes ocorridos e o apuramento do resultado.
2 - Os membros da comissão eleitoral e das mesas de voto aprovam, rubricam e assinam as respectivas actas.
3 - O documento previsto no n.º 8 do artigo 191.º deve ser anexo à acta da respectiva secção de voto.

Artigo 194.º Publicidade do resultado da eleição

1 - A comissão eleitoral deve proceder à afixação dos elementos de identificação dos representantes eleitos, bem como da cópia da acta da respectiva eleição, durante 15 dias, a partir da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remetê-los, dentro do mesmo prazo, ao ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de direcção do órgão ou serviço.
2 - O ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e publica-o imediatamente no Boletim do Trabalho e Emprego.

Artigo 195.º Início de actividades

Os representantes dos trabalhadores só podem iniciar o exercício das respectivas actividades depois da publicação da eleição no Boletim do Trabalho e Emprego.

SUBSECÇÃO III
Protecção dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Artigo 196.º Crédito de horas

1 - Cada representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.
2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo.
3 - Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho deve avisar, por escrito, a entidade empregadora pública com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

Artigo 197.º Faltas

1 - As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efectivo.
2 - As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.
3 - A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 198.º Protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1 - A suspensão preventiva de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.
2 - O despedimento de trabalhador candidato a representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como do que exerça ou haja exercido essas funções há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo.
3 - No caso de representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho ser despedido e ter sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do acto de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.
4 - As acções administrativas que tenham por objecto litígios relativos ao despedimento de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm natureza urgente.
5 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 1 do artigo 278.º do Regime ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.
6 - No caso de despedimento decidido em procedimento disciplinar, a indemnização em substituição da reintegração a que se refere o número anterior é calculada nos termos previstos no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 199.º Protecção em caso de mudança de local de trabalho

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

SUBSECÇÃO IV

Direitos

Artigo 200.º Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 - Os órgãos de direcção dos órgãos ou serviços devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.
2 - Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 201.º Reuniões com os órgãos de direcção do órgão ou serviço

1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de direcção do órgão ou serviço para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança, higiene e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.
2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 202.º Exercício abusivo

1 - O exercício dos direitos por parte dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, quando considerado abusivo, é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.
2 - Durante a tramitação do respectivo processo judicial, o membro visado mantém-se em funções, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

SUBSECÇÃO V

Informação e consulta

Artigo 203.º Deveres de informação e consulta

A entidade empregadora pública é obrigada a prestar informações e a proceder a consultas, nos termos da lei.

Artigo 204.º Justificação e controlo

1 - A não prestação de informações ou a não realização de consultas a que se refere o artigo anterior devem ser justificadas por escrito, com base em critérios legais objectivamente aferíveis.

2 - A recusa de prestação de informações ou de realização de consultas podem ser objecto de apreciação administrativa e jurisdicional, nos termos da lei sobre acesso a informação administrativa e do Código de Processo nos Tribunais Administrativos.

CAPÍTULO XIV
Comissões de trabalhadores constituição, estatutos e eleição

SECÇÃO I
Âmbito

Artigo 205.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 300.º do Regime.

SECÇÃO II
Constituição e estatutos da comissão de trabalhadores

Artigo 206.º Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

1 - Os trabalhadores deliberam a constituição e aprovam os estatutos da comissão de trabalhadores mediante votação.
2 - A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de direcção do órgão ou serviço.
3 - Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço, devendo ser neste publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 207.º Estatutos

1 - A comissão de trabalhadores é regulada pelos seus estatutos, os quais devem prever, nomeadamente:
a) A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral, de que tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, bem como apurar o resultado do mesmo, na parte não prevista no Regime;
b) O número, regras da eleição, na parte não prevista neste capítulo, e duração do mandato dos membros da comissão de trabalhadores, bem como o modo de preenchimento das vagas dos respectivos membros;
c) O funcionamento da comissão, resolvendo as questões relativas a empate de deliberações;
d) A articulação da comissão com as subcomissões de trabalhadores e a comissão coordenadora de que seja aderente;
e) A forma de vinculação, a qual deve exigir a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas;
f) O modo de financiamento das actividades da comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores do órgão ou serviço;
g) O processo de alteração de estatutos.
2 - Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em órgãos ou serviços com estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

Artigo 208.º Capacidade

Nenhum trabalhador do órgão ou serviço pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 209.º Regulamento

1 - Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.
2 - A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 210.º Caderno eleitoral

1 - A entidade empregadora pública deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação no órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada.
2 - O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do órgão ou serviço e, sendo caso disso,

agrupados por estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, à data da convocação da votação.

Artigo 211.º Secções de voto

1 - Em cada estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto.
2 - A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.
3 - Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.
4 - Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

Artigo 212.º Votação

1 - A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.
2 - As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.
3 - A votação é efectuada durante as horas de trabalho.
4 - A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do órgão ou serviço.
5 - Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
6 - Nos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.
7 - Quando, devido ao trabalho por turno ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

Artigo 213.º Acta

1 - De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.
2 - Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Artigo 214.º Apuramento global

1 - O apuramento global da votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feito por uma comissão eleitoral.
2 - De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da comissão eleitoral, é por estes assinada e rubricada.

Artigo 215.º Deliberação

1 - A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.
2 - São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.
3 - A validade da aprovação dos estatutos depende da aprovação da deliberação de constituir a comissão de trabalhadores.

Artigo 216.º Publicidade do resultado da votação

A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respectiva acta no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de direcção do órgão ou serviço.

Artigo 217.º Alteração dos estatutos

À alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO III
Eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores

Artigo 218.º Regras gerais da eleição

1 - Os membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores do respectivo órgão ou serviço, estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, por voto directo e

secreto, e segundo o princípio de representação proporcional.
2 - O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias, salvo se os estatutos fixarem um prazo superior, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objecto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de direcção do órgão ou serviço.
3 - Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do órgão ou serviço ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento periférico ou unidade orgânica desconcentrada, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.
4 - A eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 210.º a 214.º, com as necessárias adaptações.
5 - Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 219.º Publicidade do resultado da eleição

À publicidade dos resultados da eleição é aplicável o disposto no artigo 216.º

Artigo 220.º Início de actividades

A comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 221.º Duração dos mandatos

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

SECÇÃO IV
Constituição e estatutos da comissão coordenadora

Artigo 222.º Constituição e estatutos

1 - A comissão coordenadora é constituída com a aprovação dos seus estatutos pelas comissões de trabalhadores que ela se destina a coordenar.
2 - Os estatutos da comissão coordenadora estão sujeitos ao disposto no n.º 1 do artigo 207.º, com as necessárias adaptações.
3 - As comissões de trabalhadores aprovam os estatutos da comissão coordenadora, por voto secreto de cada um dos seus membros, em reunião de que deve ser elaborada acta assinada por todos os presentes, a que deve ficar anexo o documento de registo dos votantes.
4 - A reunião referida no número anterior deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores que a comissão coordenadora se destina a coordenar.

Artigo 223.º Número de membros

O número de membros da comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

Artigo 224.º Duração dos mandatos

À duração do mandato dos membros das comissões coordenadoras aplica-se o disposto no artigo 221.º

Artigo 225.º Participação das comissões de trabalhadores

1 - Os trabalhadores do órgão ou serviço deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição da comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 10 % dos trabalhadores do órgão ou serviço.
2 - As deliberações referidas no número anterior são adoptadas por votação realizada nos termos dos artigos 206.º e 208.º a 214.º, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO V
Eleição da comissão coordenadora

Artigo 226.º Eleição

1 - Os membros das comissões de trabalhadores aderentes elegem, de entre si, os membros da comissão coordenadora.

2 - A eleição deve ser convocada com a antecedência de 15 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores aderentes.
3 - A eleição é feita por listas, por voto directo e secreto, e segundo o princípio da representação proporcional, em reunião de que deve ser elaborada acta assinada por todos os presentes, a que deve ficar anexo o documento de registo dos votantes.
4 - Cada lista concorrente deve ser subscrita por, no mínimo, 20 % dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, sendo apresentada até cinco dias antes da votação.

Artigo 227.º Início de funções

A comissão coordenadora só pode iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos seus estatutos e dos resultados da eleição na 2.ª série do Diário da República.

SECÇÃO VI
Registo e publicação

Artigo 228.º Registo

1 - A comissão eleitoral referida no n.º 1 do artigo 214.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
2 - A comissão eleitoral referida nos n.os 2 ou 5 do artigo 218.º deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
3 - As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da constituição da comissão coordenadora e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas da acta da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes.
4 - As comissões de trabalhadores que participaram na eleição da comissão coordenadora devem, no prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública o registo da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da acta da reunião e do documento de registo dos votantes.
5 - O ministério responsável pela área da Administração Pública regista, no prazo de 10 dias:

a) A constituição da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, bem como a aprovação dos respectivos estatutos ou das suas alterações;
b) A eleição dos membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora e publica a respectiva composição.

Artigo 229.º Publicação

O ministério responsável pela área da Administração Pública procede à publicação na 2.ª série do Diário da República:

a) Dos estatutos da comissão de trabalhadores e da comissão coordenadora, ou das suas alterações;
b) Da composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores e da comissão coordenadora.

Artigo 230.º Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

1 - Após o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, o ministério responsável pela área da Administração Pública remete, dentro do prazo de oito dias a contar da publicação, cópias certificadas das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, dos documentos de registo dos votantes, dos estatutos aprovados ou alterados e do requerimento de registo, bem como a apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, ao magistrado do Ministério Público da área da sede do respectivo órgão ou serviço.
2 - O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à constituição e aprovação dos estatutos da comissão coordenadora.

CAPÍTULO XV
Direitos das comissões e subcomissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 231.º Âmbito

O presente capítulo regula os n.os 1 e 2 do artigo 303.º do Regime.

SECÇÃO II

Direitos em geral

Artigo 232.º Direitos das comissões e das subcomissões de trabalhadores

1 - Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respectivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras.

2 - As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

3 - As comissões e as subcomissões de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento do órgão ou serviço.

Artigo 233.º Reuniões da comissão de trabalhadores com o dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço

1 - A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pelo órgão ou serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.

3 - O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação aos dirigentes dos respectivos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

SECÇÃO III

Informação e consulta

Artigo 234.º Conteúdo do direito a informação

O direito a informação abrange as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de actividades;

b) Orçamento;

c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;

e) Projectos de reorganização do órgão ou serviço.

Artigo 235.º Obrigatoriedade de parecer prévio

1 - Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos da entidade empregadora pública:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;

d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2 - O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 - Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.
4 - Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 233.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
5 - Decorridos os prazos referidos nos n.os 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 236.º Prestação de informações

1 - Os membros das comissões e subcomissões devem requerer, por escrito, respectivamente, ao dirigente máximo ou órgão de direcção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica desconcentrada os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.
2 - As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.
3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à recepção de informações nas reuniões previstas no artigo 233.º

SECÇÃO IV
Exercício do controlo de gestão no órgão ou serviço

Artigo 237.º Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do respectivo órgão ou serviço.

Artigo 238.º Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, as comissões de trabalhadores podem:
a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos do órgão ou serviço e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
c) Promover, junto dos órgãos de direcção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade do órgão ou serviço, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
d) Apresentar aos órgãos competentes do órgão ou serviço sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
e) Defender junto dos órgãos de direcção e fiscalização do órgão ou serviço e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 239.º Exclusões do controlo de gestão

1 - O controlo de gestão não pode ser exercido em relação às seguintes actividades:
a) Defesa nacional;
b) Representação externa do Estado;
c) Informações de segurança;
d) Investigação criminal;
e) Segurança pública, quer em meio livre quer em meio institucional;
f) Inspecção.
2 - Excluem-se igualmente do controlo de gestão as actividades que envolvam, por via directa ou delegada, competências dos órgãos de soberania, bem como das assembleias regionais e dos governos regionais.

CAPÍTULO XVI
Exercício da actividade sindical

SECÇÃO I
Actos eleitorais

Artigo 240.º Âmbito

A presente secção regula o artigo 320.º do Regime.

Artigo 241.º Participação nos processos eleitorais

1 - Para a realização de assembleias constituintes de associações sindicais ou para efeitos de alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, os trabalhadores gozam dos seguintes direitos:
a) Dispensa de serviço para os membros da assembleia geral eleitoral e da comissão fiscalizadora eleitoral, até ao limite de sete membros, pelo período máximo de 10 dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;
b) Dispensa de serviço para os elementos efectivos e suplentes que integram as listas candidatas pelo

período máximo de seis dias úteis, com possibilidade de utilização de meios dias;

c) Dispensa de serviço para os membros da mesa, até ao limite de três ou até ao limite do número de listas concorrentes, se o número destas for superior a três, por período não superior a um dia;

d) Dispensa de serviço aos trabalhadores com direito de voto, pelo tempo necessário para o exercício do respectivo direito;

e) Dispensa de serviço aos trabalhadores que participem em actividades de fiscalização do acto eleitoral durante o período de votação e contagem dos votos.

2 - A pedido das associações sindicais ou das comissões promotoras da respectiva constituição, é permitida a instalação e funcionamento de mesas de voto nos locais de trabalho durante as horas de serviço.

3 - As dispensas de serviço previstas no n.º 1 não são imputadas noutros créditos previstos na lei.

4 - As dispensas de serviço previstas no n.º 1 são equiparadas a serviço efectivo, para todos os efeitos legais.

5 - O exercício dos direitos previstos no presente artigo só pode ser impedido com fundamento, expresso e por escrito, em grave prejuízo para a realização do interesse público.

Artigo 242.º Formalidades

1 - A comunicação para a instalação e funcionamento das mesas de voto deve ser, por meios idóneos e seguros, apresentada ao dirigente máximo do órgão ou serviço com antecedência não inferior a 10 dias, e dela deve constar:

a) A identificação do acto eleitoral;

b) A indicação do local pretendido;

c) A identificação dos membros da mesa ou substitutos;

d) O período de funcionamento.

2 - A instalação e o funcionamento das mesas de voto consideram-se autorizados se nos três dias imediatos à apresentação da comunicação não for proferido despacho em contrário e notificado à associação sindical ou comissão promotora.

Artigo 243.º Votação

1 - A votação decorre dentro do período normal de funcionamento do órgão ou serviço.

2 - O funcionamento das mesas não pode prejudicar o normal funcionamento dos órgãos e serviços.

Artigo 244.º Votação em local diferente

Os trabalhadores que devam votar em local diferente daquele em que exerçam funções só nele podem permanecer pelo tempo indispensável ao exercício do seu direito de voto.

Artigo 245.º Extensão

No caso de consultas eleitorais estatutariamente previstas ou de outras respeitantes a interesses colectivos dos trabalhadores, designadamente congressos ou outras de idêntica natureza, podem ser concedidas facilidades aos trabalhadores, em termos a definir, caso a caso, por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

SECÇÃO II

Reuniões de trabalhadores

Artigo 246.º Âmbito

A presente secção regula o n.º 3 do artigo 331.º do Regime.

Artigo 247.º Convocação de reuniões de trabalhadores

1 - Para efeitos do n.º 2 do artigo 331.º do Regime, as reuniões podem ser convocadas:

a) Pela comissão sindical ou pela comissão intersindical;

b) Excepcionalmente, pelas associações sindicais ou os respectivos delegados.

2 - Cabe exclusivamente às associações sindicais reconhecer a existência das circunstâncias excepcionais que justificam a realização da reunião.

Artigo 248.º Procedimento

1 - Os promotores das reuniões devem comunicar à entidade empregadora pública, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 - No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 - Após a recepção da comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, da proposta prevista no número anterior, a entidade empregadora pública deve pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que

estes o requeiram e as condições físicas das instalações o permitam, um local apropriado à realização das mesmas, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final dos n.os 1 e 2 do artigo 331.º do Regime.

4 - Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem no órgão ou serviço podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores à entidade empregadora pública com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XVII

Associações sindicais

Artigo 249.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 2 do artigo 339.º do Regime.

Artigo 250.º Crédito de horas dos membros da direcção

1 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

a) Associações sindicais com um número igual ou inferior a 200 associados - 1 membro;

b) Associações sindicais com mais de 200 associados - 1 membro por cada 200 associados ou fracção, até ao limite máximo de 50 membros.

2 - Nas associações sindicais cuja organização interna compreenda estruturas de direcção de base regional ou distrital beneficiam ainda do crédito de horas, numa das seguintes soluções:

a) Nas estruturas de base regional, até ao limite máximo de sete - 1 membro por cada 200 associados ou fracção correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 20 membros da direcção de cada estrutura;

b) Nas estruturas de base distrital, até ao limite máximo de 18 - 1 membro por cada 200 associados ou fracção correspondente a, pelo menos, 100 associados, até ao limite máximo de 7 membros da direcção de cada estrutura.

3 - Da aplicação conjugada dos n.os 1 e 2 deve corrigir-se o resultado por forma a que não se verifique um número inferior a 1,5 do resultado da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1, considerando-se, para o efeito, que o limite máximo aí referido é de 100 membros.

4 - Quando as associações sindicais compreendam estruturas distritais no continente e estruturas nas regiões autónomas aplica-se-lhes o disposto na alínea b) do n.º 2 e o disposto na alínea a) do mesmo número até ao limite máximo de 2 estruturas.

5 - Em alternativa ao disposto nos números anteriores, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o número máximo de membros da direcção de associações sindicais representativas de trabalhadores das autarquias locais que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

a) Município em que exercem funções entre 25 e 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;

b) Município em que exercem funções 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;

c) Município em que exercem funções 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;

d) Município em que exercem funções 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;

e) Município em que exercem funções 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;

f) Município em que exercem funções 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;

g) Município em que exercem funções 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;

h) Município em que exercem funções 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;

i) Município em que exercem funções 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 membros.

6 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia, nos termos dos números anteriores, do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, que pode utilizar em períodos de meio dia, mantendo o direito à remuneração.

7 - A associação sindical deve comunicar a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da respectiva direcção, salvo se especificidade do ciclo de actividade justificar calendário diverso.

8 - A associação sindical deve comunicar aos órgãos ou serviços onde exercem funções os membros da direcção referidos nos números anteriores as datas e o número de dias de que os mesmos necessitam para o exercício das respectivas funções com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, num dos dois dias úteis imediatos.

9 - O previsto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de a direcção da associação sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma,

ainda que pertencentes a serviços diferentes, e independentemente de estes se integrarem na administração directa ou indirecta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa colectiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.os 1 a 3 e comunique tal facto à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.

10 - Os membros da direcção de federação, união ou confederação não beneficiam de crédito de horas, aplicando-se-lhes o disposto no número seguinte.

11 - Os membros da direcção de federação, união ou confederação podem celebrar acordos de cedência de interesse público para o exercício de funções sindicais naquelas estruturas de representação colectiva, sendo as respectivas remunerações asseguradas pela entidade empregadora pública cedente até ao seguinte número máximo de membros da direcção:

a) 4 membros, no caso das confederações sindicais que representem pelo menos 5 % do universo dos trabalhadores que exercem funções públicas;

b) No caso de federações, 2 membros por cada 10 000 associados ou fracção correspondente, pelo menos, a 5000 associados, até ao limite máximo de 10 membros;

c) 1 membro quando se trate de união de âmbito distrital ou regional e represente pelo menos 5 % do universo dos trabalhadores que exerçam funções na respectiva área.

12 - Para os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, deve atender-se ao número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte daquelas estruturas de representação colectiva de trabalhadores.

13 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, bem como entidade em que esta em razão da especificidade das carreiras delegue essa função, mantém actualizado mecanismos de acompanhamento e controlo do sistema de créditos previstos nos números anteriores.

Artigo 251.º Não cumulação de crédito de horas

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

Artigo 252.º Faltas

1 - Os membros da direcção referidos nos n.os 6 e 9 do artigo 250.º cuja identificação é comunicada à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções, nos termos do n.os 7 e 9 do mesmo artigo, para além do crédito de horas, usufruem ainda do direito a faltas justificadas, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

2 - Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 33 faltas por ano, que contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

Artigo 253.º Suspensão do contrato

1 - Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical, previstas no artigo anterior, se prolongarem para além de um mês aplica-se o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável aos membros da direcção cuja ausência no local de trabalho, para além de um mês, seja determinada pela cumulação do crédito de horas.

CAPÍTULO XVIII

Arbitragem necessária

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 254.º Âmbito

O presente capítulo regula o artigo 377.º do Regime.

SECÇÃO II

Designação de árbitros

Artigo 255.º Escolha dos árbitros

1 - Para efeitos do n.º 4 do artigo 374.º do Regime, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica às partes a escolha por sorteio do árbitro em falta ou, em sua substituição, a nomeação do árbitro pela parte faltosa.

2 - A comunicação referida no número anterior deve ser feita decorridas quarenta e oito horas após o sorteio.

Artigo 256.º Escolha do terceiro árbitro

Para efeitos do n.º 4 do artigo 374.º do Regime, os árbitros indicados comunicam a escolha do terceiro árbitro à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e às partes, no prazo de vinte e quatro horas.

Artigo 257.º Sorteio de árbitros

1 - Para efeitos dos n.os 4, 5 e 6 do artigo 374.º do Regime, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.
2 - O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.
3 - As bolas a que se refere o número anterior devem ser todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.
4 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.
5 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores da direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.
6 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.
7 - revogado
8 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.

Artigo 258.º Notificações e comunicações

As notificações e comunicações referidas nos artigos anteriores devem ser efectuadas por escrito e por meio célere, designadamente telegrama, telefax ou correio electrónico.

SECÇÃO III
Árbitros

Artigo 259.º Listas de árbitros

1 - Para efeitos do artigo 375.º do Regime, os árbitros que fazem parte das listas de árbitros devem assinar, perante o presidente do Conselho Económico e Social, um termo de aceitação.
2 - Após a assinatura dos termos de aceitação, as listas de árbitros são comunicadas à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e publicadas na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 260.º Constituição do tribunal arbitral

1 - O tribunal arbitral é declarado constituído pelo árbitro presidente depois de concluído o processo de nomeação dos árbitros, ao abrigo do artigo 374.º e, sendo o caso, do artigo 375.º, ambos do Regime, e após a assinatura da declaração de aceitação e de independência por todos os árbitros.
2 - Após a aceitação prevista no número anterior, os árbitros não podem recusar o exercício das suas funções, salvo tratando-se de renúncia mediante declaração dirigida ao presidente do Conselho Económico e Social, produzindo a renúncia efeitos 30 dias após a declaração.
3 - Se o prazo referido no número anterior terminar no decurso de uma arbitragem, a renúncia do árbitro que nela participe só produz efeitos a partir do termo da mesma.
4 - O tribunal arbitral inicia o seu funcionamento até 48 horas após a sua constituição.

Artigo 261.º Substituição de árbitros na composição do tribunal arbitral

1 - Qualquer árbitro deve ser substituído na composição do tribunal arbitral em caso de morte ou incapacidade.
2 - No caso previsto no número anterior aplicam-se as regras relativas à nomeação de árbitros.

Artigo 262.º Substituição na lista de árbitros

1 - Qualquer árbitro deve ser substituído na respectiva lista em caso de morte, renúncia ou incapacidade permanente.
2 - O artigo anterior aplica-se aos casos de substituição de árbitros.

Artigo 263.º Limitações de actividades

Os árbitros que tenham intervindo num processo de arbitragem ficam impedidos, nos dois anos subsequentes ao seu termo, de ser membros da direcção ou prestar actividade à associação sindical parte nesse processo ou de exercer funções em entidade empregadora pública que tenha interesse no processo de arbitragem.

Artigo 264.º Sanção

A violação do disposto no número anterior determina a imediata substituição do árbitro na composição do tribunal arbitral e, sendo caso disso, na respectiva lista, bem como a impossibilidade de integrar tribunal arbitral ou qualquer lista de árbitros durante cinco anos e a devolução dos honorários recebidos.

Artigo 265.º Competência do presidente do Conselho Económico e Social

Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir sobre a verificação de qualquer situação que implique a substituição de árbitro na composição do tribunal arbitral ou na lista de árbitros, bem como promover os actos necessários à respectiva substituição.

SECÇÃO IV

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 266.º Supletividade

1 - As partes podem acordar sobre as regras do processo da arbitragem, salvo no que se refere aos prazos previstos neste capítulo.
2 - O acordo referido no número anterior deve ser comunicado ao árbitro presidente até ao início da arbitragem.
3 - Na falta das regras previstas no n.º 1, aplicam-se os artigos 274.º a 280.º

Artigo 267.º Presidente

1 - O processo arbitral é presidido pelo árbitro designado pelos árbitros nomeados pelas partes ou, na sua falta, pelo designado por sorteio de entre os árbitros constantes da lista de árbitros presidentes.
2 - Compete ao presidente do tribunal arbitral preparar o processo, dirigir a instrução e conduzir os trabalhos.

Artigo 268.º Impedimento e suspeição

1 - O árbitro deve ser independente face aos interesses em conflito, considerando-se como tal quem não tem, nem teve no ano anterior, qualquer relação, institucional ou profissional, com alguma das entidades abrangidas pelo processo arbitral, nem tem outro interesse, direto ou indireto, no resultado da arbitragem.
2 - À independência de árbitro aplica-se subsidiariamente o disposto no Código de Processo Civil em matéria de impedimentos e suspeições.
3 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa, nas 24 horas após a comunicação do resultado do sorteio ou, sendo posterior, do conhecimento do facto.
4 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir sobre o requerimento de impedimento ou pedido de escusa de árbitro.
5 - Os árbitros que não apresentem pedido de escusa devem, nas 48 horas subsequentes à designação, assinar declaração de aceitação e de independência.

Artigo 269.º Questões processuais

1 - O tribunal arbitral decide todas as questões processuais.
2 - A incompetência do tribunal arbitral só pode ser arguida até à audição das partes, ou no âmbito da mesma.

Artigo 270.º Contagem dos prazos

Os prazos previstos neste capítulo suspendem-se aos sábados, domingos e feriados.

Artigo 271.º Língua

Em todos os actos da arbitragem é utilizada a língua portuguesa.

Artigo 272.º Dever de sigilo

Todas as pessoas que, pelo exercício das suas funções, tenham contacto com o processo de arbitragem ficam sujeitas ao dever de sigilo.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 273.º Início da arbitragem

A arbitragem tem início nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente.

Artigo 274.º Audição das partes

1 - Nas quarenta e oito horas seguintes ao início da arbitragem, o tribunal arbitral notifica cada uma das

partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.
2 - As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

Artigo 275.º Alegações escritas

1 - O tribunal arbitral deve enviar, no prazo de quarenta e oito horas, a cada uma das partes a posição escrita da contraparte e respectivos documentos, previstos no artigo anterior, fixando um prazo para que se pronuncie sobre estes.
2 - A posição de cada uma das partes deve ser acompanhada de todos os documentos probatórios.
3 - O prazo previsto no n.º 1 não pode ser inferior a cinco nem superior a 20 dias.

Artigo 276.º Alegações orais

1 - O tribunal arbitral pode ainda decidir ouvir as partes, no prazo máximo de cinco dias a contar da recepção das alegações escritas.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o tribunal arbitral deve convocar as partes com a antecedência de quarenta e oito horas.

SUBSECÇÃO III

Tentativa de acordo

Artigo 277.º Tentativa de acordo

Decorridas as alegações, o tribunal arbitral deve convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

Artigo 278.º Redução ou extinção da arbitragem

1 - No caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.
2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objecto da arbitragem, esta considera-se extinta.

SUBSECÇÃO IV

Instrução

Artigo 279.º Instrução

1 - A prova admitida pela lei do processo civil pode ser produzida perante o tribunal arbitral por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer das partes, imediatamente após as alegações escritas.
2 - As partes podem assistir à produção de prova.

Artigo 280.º Peritos

1 - O tribunal arbitral pode nomear um perito.
2 - As partes são ouvidas sobre a nomeação do perito, podendo sugerir quem deve realizar a diligência.

SUBSECÇÃO V

Decisão

Artigo 281.º Decisão

1 - A decisão é proferida no prazo máximo de 30 dias a contar do início da arbitragem, devendo dela constar, sendo caso disso, o acordo parcial a que se refere o artigo 277.º
2 - O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado, em caso de acordo entre o tribunal e as partes, por mais 15 dias.
3 - Caso não tenha sido possível formar a maioria de votos para a decisão, esta é tomada unicamente pelo presidente do tribunal arbitral.
4 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:

a) A identificação das partes;
b) O objeto da arbitragem;
c) A identificação dos árbitros;
d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;
e) A assinatura dos árbitros;
f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.

5 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.
6 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.
7 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão, ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nos 10 dias seguintes à sua notificação.
8 - As decisões proferidas por tribunal arbitral podem ser anuladas pelo Tribunal Central Administrativo Sul com qualquer dos fundamentos que, na lei geral sobre arbitragem voluntária, permitem a anulação da decisão dos árbitros.
9 - Se a decisão recorrida for anulada, o tribunal arbitral que pronunciar nova decisão é constituído pelos mesmos árbitros.

10 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

SUBSECÇÃO VI

Apoio técnico e administrativo

Artigo 282.º Apoio técnico

O tribunal arbitral pode requerer à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, aos demais órgãos e serviços e às partes a informação necessária de que disponham.

Artigo 283.º Apoio administrativo

A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público assegura o apoio administrativo ao funcionamento do tribunal arbitral.

Artigo 284.º Local

1 - A arbitragem realiza-se em local previamente indicado pelo presidente do Conselho Económico e Social, em despacho emitido no início de cada ano civil.

2 - Só é permitida a utilização de instalações de quaisquer das partes no caso de estas e os árbitros estarem de acordo.

3 - Na falta do despacho ou do acordo a que se referem os números anteriores, as arbitragens realizam-se nas instalações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

4 - Compete ao ministério responsável pela área da Administração Pública a disponibilização de instalações para a realização da arbitragem sempre que se verifique indisponibilidade das instalações indicadas pelo presidente do Conselho Económico e Social.

Artigo 285.º Honorários dos árbitros e peritos

Os honorários dos árbitros e peritos são fixados por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, precedida de audição das confederações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Artigo 286.º Encargos do processo

1 - Os encargos resultantes do recurso à arbitragem são suportados pelo Orçamento do Estado, através da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

2 - Constituem encargos do processo:

a) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos árbitros;

b) Os honorários, despesas de deslocação e estada dos peritos.

3 - O disposto nos números anteriores e no artigo 285.º aplica-se, com as devidas adaptações, aos processos de conciliação, mediação e arbitragem voluntária sempre que o conciliador, o mediador ou o árbitro presidente sejam escolhidos de entre a lista de árbitros presidentes prevista no artigo 375.º do Regime.

CAPÍTULO XIX

Arbitragem dos serviços mínimos

SECÇÃO I

Âmbito

Artigo 287.º Âmbito

O presente capítulo regula o n.º 3 do artigo 400.º do Regime.

SECÇÃO II

Designação de árbitros

Artigo 288.º Constituição do colégio arbitral

1 - No 4.º dia posterior ao aviso prévio de greve o membro do Governo responsável pela área da Administração Pública declara constituído o colégio arbitral nos termos do n.º 3 do artigo 400.º do Regime, de tal notificando as partes e os árbitros.

2 - Para eventual constituição do colégio arbitral previsto no número anterior, cada uma das listas de árbitros dos trabalhadores, das entidades empregadoras públicas e presidentes é ordenada alfabeticamente.

3 - O sorteio do árbitro efectivo e do suplente deve ser feito através de tantas bolas numeradas quantos os árbitros que não estejam legalmente impedidos no caso concreto, correspondendo a cada número o nome de um árbitro.

4 - As bolas a que se refere o número anterior são todas sorteadas, correspondendo a primeira ao árbitro efetivo e as restantes aos árbitros suplentes.

5 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público notifica os representantes da parte trabalhadora e das entidades empregadoras públicas do dia e hora do sorteio, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

6 - Se um ou ambos os representantes não estiverem presentes, a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público designa trabalhadores dessa

direcção-geral, em igual número, para estarem presentes no sorteio.
7 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público elabora a acta do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes e comunicada imediatamente às partes.
8 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público comunica imediatamente o resultado do sorteio aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e às partes que não tenham estado representadas no sorteio.
9 - O membro do Governo responsável pela área da Administração Pública pode ainda determinar que a decisão sobre serviços mínimos seja tomada pelo colégio arbitral que tenha pendente a apreciação de outra greve cujos período e âmbito geográfico e sectorial sejam total ou parcialmente coincidentes, havendo parecer favorável do colégio em causa.

SECÇÃO III

Do funcionamento da arbitragem

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 289.º Impedimento e suspeição

1 - Sendo caso disso, as partes e os árbitros devem apresentar imediatamente após a comunicação prevista no artigo anterior o requerimento de impedimento e o pedido de escusa, respectivamente.
2 - Qualquer das partes pode apresentar requerimento de impedimento do árbitro designado e este pode apresentar pedido de escusa.
3 - Perante o requerimento de impedimento ou pedido de escusa, e não havendo oposição das partes, procede-se de imediato à substituição do árbitro visado pelo respetivo suplente.
4 - Havendo oposição das partes, compete ao presidente do Conselho Económico e Social decidir o requerimento de impedimento ou pedido de escusa.

SUBSECÇÃO II

Audição das partes

Artigo 290.º Início e desenvolvimento da arbitragem

A arbitragem tem imediatamente início após a notificação dos árbitros sorteados, podendo desenvolver-se em qualquer dia do calendário.

Artigo 291.º Audição das partes

1 - O colégio arbitral notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos quanto à definição dos serviços mínimos e quanto aos meios necessários para os assegurar.
2 - As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo fixado pelo colégio arbitral.
3 - O colégio arbitral pode convocar as partes para as ouvir sobre a definição dos serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.
4 - Após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, e caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o colégio arbitral pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, dispensando a audição das partes e outras diligências instrutórias.

Artigo 292.º Redução ou extinção da arbitragem

1 - No caso de acordo parcial, incidindo este sobre a definição dos serviços mínimos, a arbitragem prossegue em relação aos meios necessários para os assegurar.
2 - No caso de as partes chegarem a acordo sobre todo o objeto da arbitragem, esta considera-se extinta.

Artigo 293.º Peritos

O colégio arbitral pode ser assistido por peritos.

SUBSECÇÃO III

Decisão

Artigo 294.º Decisão

1 - A notificação da decisão é efectuada até quarenta e oito horas antes do início do período da greve.
2 - A decisão final do tribunal arbitral é fundamentada e reduzida a escrito, dela constando ainda:
a) A identificação das partes;
b) O objeto da arbitragem;
c) A identificação dos árbitros;
d) O lugar da arbitragem e o local e data em que a decisão foi proferida;
e) A assinatura dos árbitros;

f) A indicação dos árbitros que não puderem assinar.

3 - A decisão deve conter um número de assinaturas pelo menos igual ao da maioria dos árbitros e inclui os votos de vencido, devidamente identificados.

4 - A decisão arbitral equivale a sentença da primeira instância para todos os efeitos legais.

5 - Qualquer das partes pode requerer ao tribunal arbitral o esclarecimento de alguma obscuridade ou ambiguidade da decisão ou dos seus fundamentos, nos termos previstos no Código de Processo Civil, nas 12 horas seguintes à sua notificação.

6 - As decisões arbitrais são objeto de publicação na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Artigo 295.º Designação dos trabalhadores

Na situação referida no n.º 2 do artigo anterior, os representantes dos trabalhadores a que se refere o artigo 394.º do Regime devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos até doze horas antes do início do período de greve e, se não o fizerem, deve a entidade empregadora pública proceder a essa designação.

Artigo 296.º Subsidiariedade

O regime geral previsto nos artigos 254.º a 286.º é subsidiariamente aplicável, com excepção do disposto nos artigos 266.º, 273.º, 274.º, 275.º, 276.º, 277.º e 279.º

CAPÍTULO XX

Disposições finais e transitórias

Artigo 297.º Atribuições

revogado

Artigo 298.º Composição

revogado

Artigo 299.º Competências

revogado

Artigo 300.º Deliberação

revogado

Artigo 301.º Recursos humanos e financeiros

revogado

Artigo 302.º Regulamento de funcionamento

revogado