IPS Instituto Politécnico de Setúbal
Escola Superior de Ciências Empresariais

IPS Instituto Politécnico de Setúbal
Escola Superior de Tecnologia de Setúbal

SÉRGIO ANTÓNIO MATEUS BRÁS

Riscos Psicossociais em Profissionais da Segurança Interna no Comércio a Retalho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Segurança e Saúde no Trabalho**

Jurí

Presidente: Professora Adjunta Doutora Olga Maria Figueiredo Costa, Escola Superior de Tecnologias de Setúbal

Vogal Arguente: Professor Coordenador Doutor José Manuel Gameiro Rebelo dos Santos, Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal

Orientador: Professora Doutora Maria Odete Pereira, Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal

outubro, 2021

"Não tenha medo do caminho, tenha medo de não caminhar."

In, Augusto Cury

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação à minha mãe, (in memoriam), tendo sido uma das impulsionadoras para que eu voltasse a estudar, após um interregno de vários anos, a qual esteve sempre ao meu lado, mesmo nos momentos mais difíceis, ajudando-me, apoiando-me, orientando-me, nunca me deixando desistir. De salientar que foi e será sempre um dos pilares da minha formação e da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de começar por agradecer à minha família, em particular à minha mãe, por serem a minha motivação para melhorar todos os dias, por terem estado comigo incondicionalmente, durante toda a minha vida, apoiando-me sempre.

Queria agradecer à minha namorada, por estar sempre do meu lado, apoiando e acompanhando-me em todos os momentos, sem nunca me deixar desistir, fazendo-me sempre ver o lado positivo, e que tudo é possível.

À professora doutora Maria Odete Pereira, por toda a sua disponibilidade e apoio na realização do presente estudo.

RESUMO

A revolução industrial constituiu um ponto de viragem das relações humanas no trabalho e desencadeou o despertar para os riscos psicossociais, onde o *stress* tem vindo a ter uma posição de destaque.

O principal objetivo deste trabalho é analisar o impacte dos riscos psicossociais em contexto de trabalho, na área da segurança interna de uma organização do retalho, os quais não podem ser dissociados do tipo de liderança e gestão. Na persecução deste objetivo foi desenvolvido um estudo de natureza quantitativa, transversal, com recurso ao COPSOQ II.

A população de referência para este estudo é constituída por 1380 trabalhadores, sendo a amostra de conveniência constituída por 200 inquiridos.

O estudo realizado evidencia em termos de indicadores de risco mais elevado as subescalas: Exigências emocionais e Exigências cognitivas, seguem-se, Saúde geral, Sintomas depressivos, *Stress*, *Burnout* e Problemas em dormir com valores a considerar.

A faixa etária entre os 30-40 anos, com menos habilitações literárias, sexo feminino, com filhos, sem cargo de chefia, que trabalham por turnos e há mais tempo na organização, são os que apresentam indicadores mais elevados de riscos psicossociais.

Com base nos dados obtidos, aponta-se como fundamental, que todos os elementos que compõem a sociedade trabalhem em conjunto na mitigação destes riscos, começando por estudos aprofundados, visando entre outras medidas incluir que a avaliação psicológica de riscos ao nível da segurança no trabalho seja, obrigatoriamente, estendida aos da natureza agora estudada, seguida de medidas para a sua mitigação.

PALAVRAS-CHAVE: Riscos Psicossociais; *Stress*; Liderança

ABSTRACT

The industrial revolution was a turning point in human relations at work and triggered the awakening to psychosocial risks, where stress has come to have a prominent position.

The main objective of this work is to analyze the impact of psychosocial risks in the work context, in the area of internal security of a retail organization, which cannot be dissociated from the type of leadership and management. In pursuit of this objective, a quantitative, cross-sectional study was developed, using COPSOQ II.

The reference population for this study is made up of 1380 workers, with the convenience sample made up of 200 respondents.

The study carried out shows, in terms of higher risk indicators, Emotional Demands and Cognitive Demands subscales, followed by general health, Depressive symptoms, Stress, Burnout and Sleep problems with values to consider.

The group age between 30-40 years old, with less educational qualifications, female sex, with children, without a managerial position, who work in shifts and have been working for longer in the organization, are the ones with the highest indicators of psychosocial risks.

Based on the data obtained, it is essential that all elements that make up society work together to mitigate these risks, starting with in-depth studies aiming, among other measures, to include that the assessment of risks in terms of safety at work are, necessarily, extended to those now studied nature, followed by mitigation measures.

KEY WORDS: Psychosocial Risks; Stress; Leadership

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 1

1. REVISÃO DA LITERATURA 3

1.1. Enquadramento Teórico 3

1.2. Enquadramento Legal 4

1.3. Da Abordagem Clássica à Psicológica 9

1.3.1. Abordagem Clássica 9

1.3.2. Escola das Relações Humanas 10

1.3.3. Abordagem Psicológica 11

1.4. Liderança 13

1.4.1. Teoria dos Traços e Teoria Blacke e Mouton – Contingencial e Situacional 15

1.5. Gestão 17

1.6. Liderança e Gestão 19

1.6.1. Importância da Liderança e Gestão em SST 21

1.7. Riscos Vs Riscos Psicossociais 21

1.8. Liderança Vs Gestão e Riscos Psicossociais 22

1.8.1. Riscos Psicossociais 23

1.8.2. Stress Ocupacional 26

1.8.3. Absentismo Vs Presentismo 27

1.8.4. Violência Ocupacional e Assédio Moral/Mobbing 28

1.9. *BURNOUT* 31

1.10. UMA NOVA REALIDADE – COVID 19 32

2. METODOLOGIA 36

2.1. Organização 36

2.2. Caracterização da Amostra 37

2.3. Instrumento 42

2.4. Procedimento 45

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS 46

3.1. Medidas e desvio padrão por dimensão e subdimensão de análise 46

3.2. Níveis de Risco Psicossocial 60

3.3. Influência das variáveis sociodemográficas nos riscos psicossociais 66

3.4. Discussão dos dados obtidos 71

3.5. Sugestões de medidas preventivas 74

CONCLUSÃO 76
PROPOSTAS FUTURAS 78
REFERÊNCIAS 79
APÊNDICES 93
ANEXOS 123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evolução das abordagens nas organizações. 9
Figura 2: Relação entre as teorias de Maslow, Herzsberg e McClelland. 12
Figura 3: Líder. 15
Figura 4: Tipos e categorias da Liderança. 17
Figura 5: Gestor. 19
Figura 6: Diferenças entre Gestão e Liderança. 20
Figura 7: Gestão de Riscos Psicossociais – Aprendizagem organizacional. 25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição por faixa etária. 38

Gráfico 2: Distribuição por sexo. 38

Gráfico 3: Distribuição por estado civil. 39

Gráfico 4: Percentagem de inquiridos com e sem filhos. 39

Gráfico 5: Distribuição por habilitações literárias. 40

Gráfico 6: Percentagem de inquiridos que trabalha ou não por turnos. 40

Gráfico 7: Distribuição por cargo de chefia. 41

Gráfico 8: Distribuição por antiguidade. 41

Gráfico 9: Percentagem de inquiridos que consideram estar expostos a riscos psicossociais. 42

Gráfico 10: Hierarquização das dimensões por ordem crescente de acordo com a média obtida. 46

Gráfico 11: Hierarquização das subescalas por ordem crescente de acordo com a média obtida. 47

Gráfico 12: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada dimensão. 61

Gráfico 13: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala. 62

Gráfico 14: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala. 63

Gráfico 15: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II. 63

Gráfico 16: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala. 64

Gráfico 17: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II. 64

Gráfico 18: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala. 65

Gráfico 19: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II. 66

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Intervalos de classificação de Alpha de Cronbach. 43

Tabela 2: COPSOQ II – Nº de questões, Média, Desvio Padrão e Alpha de Cronbach das Dimensões e Subescalas. 45

Tabela 3: Análise de variância da variável sociodemográfica – Escalão Etário. 67

Tabela 4: Análise de variância da variável sociodemográfica – Sexo. 67

Tabela 5: Análise de variância da variável sociodemográfica – Tem filhos. 68

Tabela 6: Análise de variância da variável sociodemográfica – Habilitações Literárias. 68

Tabela 7: Análise de variância da variável profissional – Trabalha por turnos. 69

Tabela 8: Análise de variância da variável profissional – Tem um cargo de chefia. 69

Tabela 9: Análise de variância da variável profissional – Há quanto tempo trabalha na empresa. 70

Tabela 10: Análise de variância da variável profissional – No seu entender está exposto a riscos profissionais. 71

ACRÓNIMOS E SIGLAS

APA – American Psychological Association
APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição
CATS – Cognitive Activation Theory of Stress
CEE – Comunidade Económica Europeia
COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire
CT – Código do Trabalho
DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
EU – União Europeia
EU-OSHA – Agência Europeia Para a Segurança e Saúde no Trabalho
FEPCES – Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços
IBM SPSS – International Business Machines Coporation - Statistical Packages for the Social Sciences
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
INSHT – Instituto Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho de Espanha
OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial de Saúde
SNS – Serviço Nacional de Saúde
SPSS – Statistical Packages for the Social Sciences
SSARA – Sistema Simplificado de Avaliação de Riscos de Acidente
SST – Segurança e Saúde no Trabalho

INTRODUÇÃO

O estudo dos perigos e riscos associados ao trabalho centraram-se inicialmente nos físicos e ambientais, muito por culpa do impacte/consequências destes, serem visíveis e imediatos para o trabalhador e para a organização. No entanto, o estudo dos riscos psicossociais e os seus impactes para com o trabalhador, têm vindo a ganhar relevância no mundo do trabalho. De salientar, que as relações interpessoais das quais não se pode dissociar o tipo e forma de liderança e gestão, a organização do trabalho, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, a incerteza e instabilidade laboral, onde a situação pandémica que o mundo atravessa tem uma relevância fulcral, a precariedade, os ritmos e a carga de trabalho, são alguns dos inputs para o aumento dos riscos supracitados e que têm consequências nefastas para o trabalhador e para a organização. Assim sendo, pode-se concluir que os riscos para a saúde física relacionados com as más condições dos trabalhos, estão mais controlados, em resultado do despertar inicial da sociedade para esta temática, tendo o seu estudo vindo a ganhar destaque para a sociedade.

No âmbito da União Europeia, 1989 ficou marcado pelo despertar, para este tema de tão grande relevância através da Diretiva-quadro n.º 89/391/CEE, tornando-se um tema crucial e incontornável em 2004 e 2007 com a assinatura dos acordos-quadro onde é dado especial ênfase ao *stress*, à violência e assédio no trabalho.

A nível nacional a lei que consagra o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho em 2009 foi o reconhecimento e o desencadear formalizado do que já havia sido objeto de anteriores alertas da OMS, OIT e EU, sendo certo que tanto a nível nacional como europeu e até mesmo mundial, ainda existe um caminho longo a percorrer no estudo desta temática tão nebulosa.

Com efeito, os riscos psicossociais onde se pode destacar o *stress*, são fatores de grande preocupação das sociedades atuais, afetando toda a sociedade com impactes imensuráveis tanto para as organizações, como para os trabalhadores a nível físico, psíquico e económico.

Dada a relevância do tema definiu-se como pergunta de partida deste trabalho: Quais os riscos psicossociais que mais afetam os vigilantes de uma grande empresa no setor do comércio a retalho?

Decorrente da pergunta da anterior, definiu-se como objetivo geral:

- Caraterizar os riscos psicossociais vivenciados pelos vigilantes de uma grande empresa do setor do comércio retalho.

Subsequente ao objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

Avaliar as múltiplas dimensões dos riscos psicossociais percecionadas por estes trabalhadores;

Aferir o nível de risco vivenciado por estes trabalhadores, tendo por referência cada uma das dimensões analisadas;

Identificar os subgrupos de trabalhadores mais afetados por estes riscos;

Propor medidas de prevenção;

Para atingir os objetivos supracitados e dar corpo ao trabalho recorreu-se à revisão da literatura relacionada com o tema em estudo, seguida de um estudo empírico, cuja metodologia é de natureza quantitativa, usando para o efeito o inquérito por questionário "Copenhagen Psychosocial Questionnaire", versão média, ou seja, o COPSOQ II, de 2007. Este inquérito por questionário é composto por 28 dimensões de análise, subdivididas por 76 itens, avaliados numa escala tipo *Likert* com 5 pontos.

Em termos de estrutura e respetivos conteúdos, o presente estudo é composto pelos seguintes componentes:

1. Revisão da Literatura.
2. Metodologia.
3. Análise e Discussão dos dados.

Posteriormente seguem-se as Conclusões, Referências, Apêndices e Anexos.

1. REVISÃO DA LITERATURA

1.1. Enquadramento Teórico

Após a Revolução Industrial, alterou-se a forma do homem olhar para o trabalho muito por culpa da industrialização e consequentemente mecanização do mesmo. O aumento exponencial da população nas zonas fabris levou a novas formas do homem se relacionar entre si, levando a novas tensões, a sociedade, as relações e o trabalho estavam a mudar. Tudo isto levou ao surgimento de novas necessidades levando a pensadores como Taylor, Fayol e Weber a estudar e a implementar novas formas de interação entre todos os intervenientes no processo produtivo. Não menos importantes foram Maslow, Herzsberg e McClelland no estudo do trabalho e das necessidades humanas, ou seja, numa vertente mais psicológica. Muitos outros pensadores seguiram-se no estudo do trabalho, nos tipos/formas de liderança e gestão, nas relações e interações inerentes ao mesmo e, por conseguinte, nos riscos psicossociais. De salientar que o estudo dos perigos e riscos, focou-se inicialmente, nos físicos e ambientais muito por culpa de estes serem visíveis, tendo sido relegado para segundo plano os riscos psicossociais.

Se em Portugal o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho poder-se-á definir como o início de uma verdadeira preocupação para com os riscos psicossociais o mesmo não se poderá expor além-fronteiras. Em 1976 a OMS realizou um fórum para debater a influência dos riscos supracitados na saúde, levando posteriormente a EU a também mostrar preocupação através de uma diretiva quadro de 1989 (EU-OSHA, s.d.).

Assim sendo pode-se concluir que as primeiras pedras no estudo e criação de legislação para o tema dos riscos supra, estavam lançadas quer a nível nacional como internacional.

Se no passado tudo era mais lento, as relações menos intensas entre trabalhador, trabalhadores e trabalho o mesmo não se poderá dizer no presente. Muito por culpa da globalização, tudo no mundo está em constante interação e uma velocidade vertiginosa, tendo impacto nas relações interpessoais, na organização do trabalho, nas condições de vida de saúde e bem-estar dos trabalhadores.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, muito por culpa das necessidades do homem e da evolução tecnológica, assim como as socioeconómicas; influenciadas pelo aumento do desemprego; instabilidade e precariedade laboral; aumento da carga, tempo e ritmo de trabalho; clareza das lideranças; bem como a imprevisibilidade fortemente influenciado pelo momento pandémico atual, são *inputs* para o aumento dos riscos psicossociais, com forte impacto na saúde mental e psicológico dos trabalhadores.

Se no passado os riscos físicos, inerentes às condições do trabalho, eram a grande preocupação dos governos e governantes, não é menos verdade que estes estão cada vez mais controlados, muito por culpa do seu estudo e intervenção precoce. Todavia outros vêm a ganhar relevância, concretamente, os riscos psicossociais. Estes últimos, onde se pode destacar o *stress*, constituem uma preocupação para 80% dos gestores, dado que os seus impactes são incalculáveis afetando a organização e o trabalhador a nível físico e psíquico (EU-OSHA, s.d.).

Os riscos psicossociais podem ser nefastos para as empresas, trabalhadores e sociedade em geral, pois os seus elevados custos são conotados como travão do crescimento económico, designadamente, da EU, afetando as empresas na zona Euro (Comissão das Comunidades Europeias, 2007).

Os riscos suprarreferidos que estão intimamente ligados à forma como o trabalho é concebido, organizado e gerido, assim como pelo contexto económico e social, levam ao aumento do *stress* potenciando a deterioração da saúde mental e física dos trabalhadores. Em 2002, na EU, os custos económicos anuais relacionados com esta problemática foram estimados em 20 000 milhões de euros. No ano de 2005 mais de 20% dos trabalhadores de todos os estados membros da EU admitiam que a sua saúde estava em risco devido ao *stress* relacionado com o trabalho (Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2007).

Tendo em conta a relevância, a dificuldade e complexidade do estudo dos riscos psicossociais é de extrema importância a observação e análise dos mesmos, bem como dos fatores que contribuem para o incremento destes. De salientar que os riscos supra manifestam-se de diversas formas dependendo da perceção que cada individuo tem do ambiente psicossocial e da situação. A problemática deve ser analisada de forma holística tendo em conta que afeta todos os intervenientes, i.e. trabalhador, empresa, produção, custos com a saúde e a família. Posto isto, é fulcral a consciencialização de toda a sociedade e seus intervenientes para a mitigação dos riscos psicossociais.

1.2. Enquadramento Legal

Em Portugal poder-se-á referir que foram dados os primeiros passos no âmbito da SST no estado novo, em 1959, quando foi recomendado por despacho ministerial a constituição de comissões de higiene e segurança no trabalho, sendo reguladas pela negociação coletiva de trabalho. Por conseguinte só em 1967 surgiram os serviços de medicina do trabalho nas empresas industriais e comerciais pelo Decreto Lei n.º 47.511/67 e Decreto n.º 47.512/67 já revogados (Martinho, 2019).

Na Constituição da República aprovada em 2 de abril de 1976 e revisões seguintes no artigo 59º, ponto 1, alíneas b), c) e d) é feita referência a alguns direitos dos trabalhadores relativamente ao trabalho em condições que dignifiquem o trabalhador perante a sociedade; à conciliação do trabalho, vida familiar e repouso; ao trabalho em condições de higiene e segurança. Apesar de não fazer qualquer referência explicita aos riscos psicossociais poder-se-á depreender que na alínea b) está implícito, pois refere que a organização do trabalho deve permitir a realização pessoal e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e realizado em condições socialmente dignificantes.

A nível internacional a OMS realizou em 1976 um fórum com o propósito de debater a influencia dos riscos psicossociais na saúde, tendo posteriormente em 1986 em conjunto com a OIT definido que o crescimento e a evolução económica eram influenciados pela produção e pelas condições de vida e de trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e dos seus familiares (Fischer, 2012). Segundo a OIT é fulcral mitigar os riscos suprarreferidos com estratégias eficazes sendo a prevenção eficaz um dos maiores desafios a nível global (OIT, 2019, p.1).

No âmbito da EU em 1989, através da Diretiva-quadro n.º 89/391/CEE, de 12 de junho e da assinatura de acordos quadro, em 23 de dezembro 2004 sobre o *stress* e em 27 de abril de 2007 sobre violência e assédio no trabalho, foram o reconhecimento da mutação dos riscos profissionais, bem como da importância do estudo e da mitigação dos riscos emergentes, ou seja, riscos psicossociais, sendo fulcral a sua abordagem nas estratégias de segurança e saúde das organizações (Osha.europa, s.d.).

A nível nacional e recuando um pouco no espaço temporal, foi de extrema relevância para a área de SST, o Decreto Lei n.º 441/91[1] e a Lei n.º 102/09, de 10 de setembro[2], posteriormente alterada, traspôs para a legislação portuguesa as diretivas comunitárias.

Em 2018 a resolução da Assembleia da República n.º 240/2018, de 26 de abril, publicada em Diário da República em 8 de agosto do mesmo ano, recomenda ao governo que faça uma avaliação e análise das situações de risco psicossocial com o intuito de colocar em prática medidas que visem sensibilizar e mitigar os riscos psicossociais inerentes ao trabalho.

> *"Resolução da Assembleia da República n.º 240/2018*
>
> *1 - Faça o levantamento das situações de risco psicossocial e dos problemas de saúde psicológica no trabalho existentes em Portugal.*

[1] Lei de promoção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

[2] Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

2 - Desenvolva uma campanha de sensibilização para a importância da prevenção e do tratamento de situações de risco psicossocial e de problemas de saúde psicológica no trabalho.

3 - Proceda a um debate alargado, com representantes de todos os interesses em causa, incluindo em sede de concertação social, para avaliar a oportunidade de alterar a lei nesta matéria, nomeadamente no que diz respeito ao envolvimento de profissionais de psicologia nos procedimentos de segurança e saúde no trabalho já existentes.

4 - Considere a possibilidade de alterar e regulamentar a lei vigente de forma a melhorar as respostas a situações de risco psicossocial e a problemas de saúde psicológica no trabalho."

A Lei n.º 7/09, de 12 de fevereiro, sendo a sua versão mais recente a Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, a qual aprova a revisão do CT fazendo referência e definindo no artigo 29º o que é assédio e quais os comportamentos que levam a este que possam que configurar dano para a vítima.

No entanto somente na 15º alteração ao CT, na Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Lei n.º 28/2017, de outubro, sendo a sua última redação a Lei n.º 18/2021, de 8 de setembro, veio proceder a algumas alterações no artigo 29º, onde o que constava no anterior nº1 passou para o nº 2 e assim sucessivamente, tendo sido criados mais dois números, passando no nº 1 a fazer referência de forma clara e inequívoca à proibição da prática de assédio. No nº 6 do mesmo artigo, que antes não constava, faz alusão a que o denunciante ou as testemunhas devem ser protegidas a menos que atuem com dolo[3].

A partir da supracitada Lei n.º 73/2017 a entidade empregadora começou a ser responsabilizada pela abertura de um processo disciplinar ao assediador sempre que tenha conhecimento de alguma forma de assédio, conforme consta no artigo 127.º nº 1, alínea l). De salientar que a mais recente atualização à lei supra sofreu algumas alterações com o intuito de clarificar conceitos e simplificar a interpretação tornando-a menos suscetível a interpretações incorretas.

"Lei n.º 73/2017

Artigo 29.º
Assédio

[3] Intenção ou vontade consciente de cometer um acto ilícito ou de violar a lei.

1 - É proibida a prática de assédio.

2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:

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

Como já supracitado a Lei n.º 102/09, sendo a sua última redação a Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, onde determina algumas obrigações legais dos empregadores e dos empregados fazendo menção no artigo 15º, à obrigatoriedade do empregador em assegurar condições ao trabalhador em todos os aspetos e fazes do seu trabalho, que respeitem a SST, as quais devem estar em permanente atualização e adaptação. A partir da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, no artigo 15º, ponto 2, alínea b) está implícito os riscos psicossociais, quando é usado o termo "relações sociais", de destacar que a redação desta alínea não constava da lei inicial. No mesmo artigo 15º, ponto 2, alíneas d) e e) já é feita referência aos riscos psicossociais. Na mais recente atualização houve algumas alterações com o intuito de clarificar conceitos e simplificar a interpretação tornando-a menos suscetível a interpretações incorretas. Na última redação a referência aos riscos psicossociais mantiveram-se no mesmo ponto, mas nas alíneas f) e g), mantendo os princípios da redação anterior.

"Lei n.º 03/2014

Artigo15.º
Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;

f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;"

A Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, sendo o regulamenta do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, a qual até ao momento ainda não sofreu alteração. Prevê em caso de acidente o direito à reparação, onde se inclui assistência psicológica, apoio psicoterapêutico ao sinistrado e restante família sempre que necessário. Assim sendo a referência aos riscos psicossociais surge no artigo 25º, ponto 1, alínea j) e no ponto 2, onde remete para as alíneas a) e j).

"Lei n.º 98/2009

Artigo25.º
Modalidades das prestações

1 - As prestações em espécie previstas na alínea a) do artigo 23.º compreendem:
a) A assistência médica e cirúrgica, geral ou especializada, incluindo todos os elementos de diagnóstico e de tratamento que forem necessários, bem como as visitas domiciliárias;

j) Apoio psicoterapêutico, sempre que necessário, à família do sinistrado.

2 - A assistência a que se referem as alíneas a) e j) do número anterior inclui a assistência psicológica e psiquiátrica, quando reconhecida como necessária pelo médico assistente."

Como já suprarreferido os riscos psicossociais tem vindo a ganhar preponderância em relação aos outros riscos, i.e. físicos e ambientais. No entanto a legislação europeia e nacional tem vindo a tentar dar resposta, com o intuito de prevenir e sensibilizar empregadores e sociedade para este tema ainda algo nebuloso, atendendo à sua complexidade, mas de fulcral importância para o bem-estar e saúde mental dos trabalhadores e por conseguinte dos cidadãos.

1.3. Da Abordagem Clássica à Psicológica

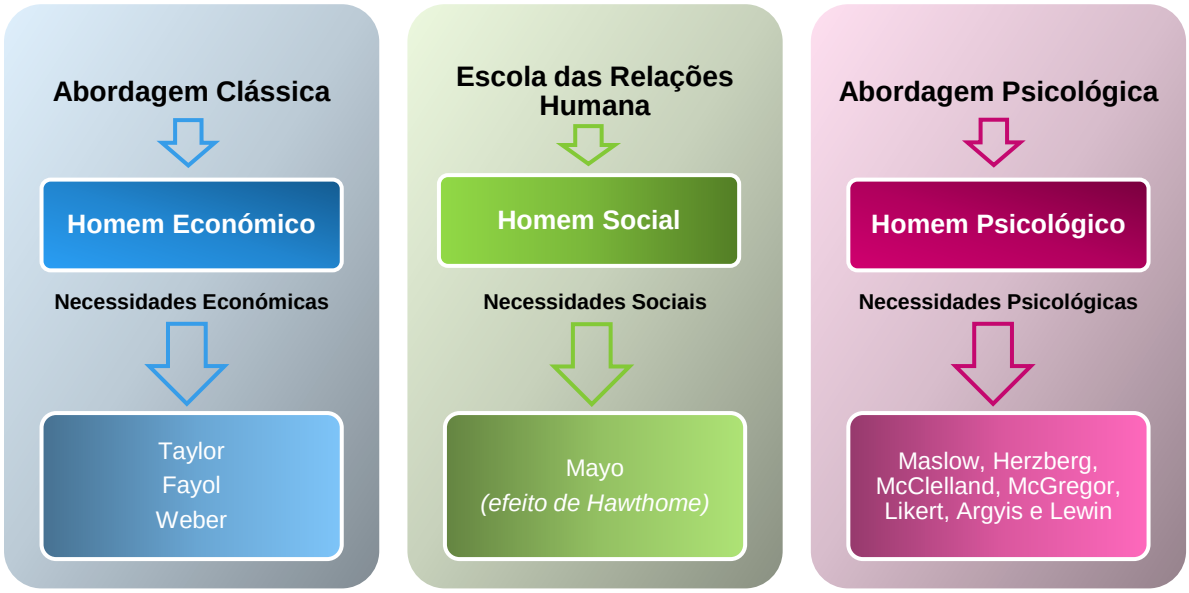

Figura 1: Evolução das abordagens nas organizações, (adaptado de Carochinho, 2017a).

1.3.1 Abordagem Clássica

Com a revolução industrial, foi necessário aumentar a eficácia e a eficiência das organizações, a motivação nesta fase era produzir mais e consequentemente aumentar os lucros das organizações, sendo necessário estudar os postos e tempos de trabalho, reduzindo ao máximo os períodos "mortos", que eram vistos como perda de produção. Taylor, engenheiro, preocupou-se em colocar o homem certo no lugar certo, o funcionário era visto como mais um componente de uma máquina, adaptando o homem à máquina e

dando primazia ao lucro. O modelo poderá ser criticado por se basear numa visão microscópica da organização e do homem.

Fayol, empresário, veio organizar e hierarquizar a organização, para este investigador seria impensável um homem ter várias chefias, desta forma o ruido na comunicação e a possível desorganização poderiam afetar a clareza das indicações da chefia para subordinado. Neste processo foram criadas funções por e.g. comercial, financeira, técnica, segurança, contabilidade e administrativa. O modelo poderá ser criticado por não fazer referência à função dos recursos humanos.

Weber, sociólogo, valorizou as ideias, as crenças e os valores como principais catalisadores das mudanças. Introduziu o conceito de “racionalização do mundo social”, que considerou muito relevante para compreender as mudanças estruturais, culturais e sociais que as sociedades modernas atravessaram ao longo do tempo. (Carochinho, 2017a; Carochinho, 2017b; Cruz, s.d.).

1.3.2. Escola das Relações Humanas

Sendo a abordagem clássica mais centralizada nas organizações, a abordagem da escola das relações humanas começa a preocupar-se mais com o homem, as suas relações e de que forma estas poderiam influenciar a produção.

O estudo de Hawthorne foi realizado numa companhia elétrica, em Chicago com a colaboração do conselho nacional de pesquisas dos Estados Unidos. O intuito dos estudos era fazer uma relação entre a luminosidade e o aumento de produção, usando para isso vários grupos e tipos e intensidades de iluminação diferentes, no entanto os investigadores não conseguiram comprovar a existência de relação entre as variáveis suprarreferidas.

Mais tarde, numa segunda fase da experiência, com a participação de Elton Mayo, psicólogo, foram introduzidos outros fatores de estudo, tais como, a relação entre a fadiga dos trabalhadores, os efeitos dos turnos e a inclusão de pausas.

No entanto, as alterações mais significativas, surgiram quando selecionaram e deram a possibilidade a alguns funcionários de participar no estudo. Verificando que a produção aumentava, nesta fase ficou claro que fatores como a observação, admiração, valorização e a relação entre as pessoas, influenciavam a produtividade.

É de salientar, que o sucesso das organizações depende das pessoas. Deve ser, da responsabilidade do gestor de recursos humanos colocar as pessoas certas, nos locais certos, tendo em conta a afinidade entre as pessoas, a integração social e os grupos informais. Cabendo também às chefias saber comunicar, liderar, motivar e conduzir as pessoas (Carvalho, Bernardo, Sousa & Negas, 2015).

1.3.3. Abordagem Psicológica

As abordagens foram evoluindo de acordo com o trabalho, a sociedade e as necessidades inerentes ao mesmo, posto isto, surgiram vários psicólogos que apresentaram teorias, dando contributos para a abordagem supramencionada. De sublinhar que as seguintes teorias beberam conhecimentos e foram influenciadas pelas teorias anteriores, sendo as necessidades humanas transversais a todas, identificando a necessidade de envolver as pessoas nas organizações valorizando-as como um ponto fulcral para o atingimento da satisfação plena por parte do homem.

- **Abraham Maslow** – psicólogo, expôs uma teoria organizada numa hierarquia de valor, baseada nas motivações e necessidades do homem. Segundo a mesma o homem nasce com necessidades primárias, i.e. fisiológicas, e de segurança; com a idade evolui para as secundárias. De referir que antes de terminar um nível pode iniciar outro, havendo sempre carência de necessidades a serem satisfeitas, as quais influenciam e são influenciadas pelo comportamento de cada individuo (McLeod, 2020).
- **Frederick Herzberg** – psicólogo, pai da teoria dos dois fatores, motivacionais e higiénicos, a qual não se limita a estudar a influência do meio ambiente na motivação, uma vez que esta, também é influenciada pela tarefa a realizar pelo homem. No primeiro fator, i.e. motivacionais, considera-se: condições de trabalho, segurança no emprego, relações interpessoais, salário e benefícios sociais; nos higiénicos considera-se: reconhecimento, o conteúdo da tarefa, progressão na carreira, realização pessoal, estatuto e responsabilidade. De referir, que o enriquecimento das tarefas é crucial no incremento da satisfação e motivação do trabalhador (IBC, 2019).
- **David McClelland** – psicólogo, identifica o poder, a afiliação e a realização/desenvolvimento como sendo três necessidades no comportamento humano. Havendo relação entre o clima organizacional, satisfação dos elementos que compõem a mesma e a eficácia sem nunca descurar os objetivos da organização. Segundo esta teoria pode-se aferir que o poder está relacionado com a necessidade de criar impacto sobre os outros, sendo admirado por estes, alcançar e manter um determinado nível de estima. A afiliação é a necessidade de que os outros gostem de nós, por fim, o sucesso/desenvolvimento é estar em constante superação e melhoria ultrapassando a excelência (Nunes, 2016).

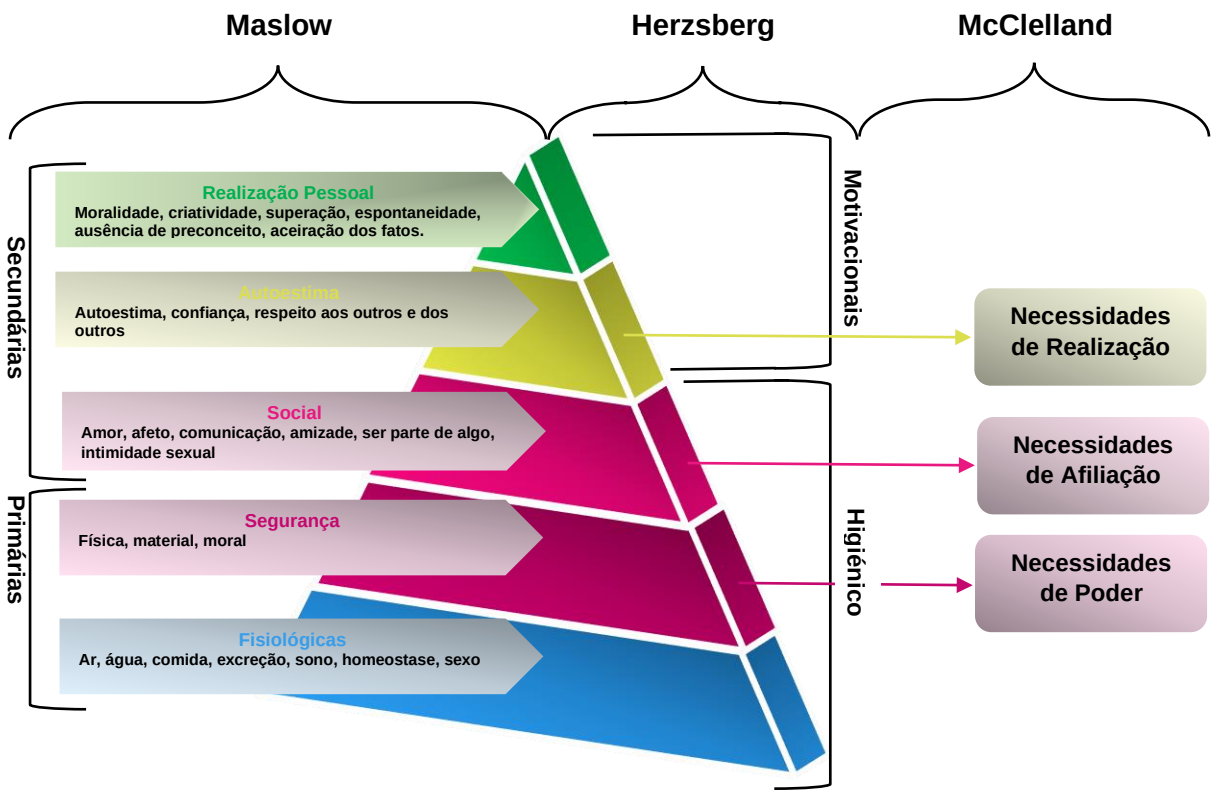

Figura 2: Relação entre as teorias de Maslow, Herzsberg e McClelland.

- **Douglas MacGregor** – psicólogo, inspirado pelos estudos de Hawthorne e de Maslow sugeriu a teoria **X** e **Y**, baseada nos conceitos da motivação humana, dando enfase à necessidade de estudar para além das necessidades económicas e sociais para explicar o tipo de trabalho nas empresas. Nesta teoria são desenvolvidas duas realidades diferentes: na **X** o colaborador estaria desinteressado pelo trabalho, admitindo ser passivo. O seu interesse é somente receber o vencimento, sendo determinante o acompanhamento pelo líder e gestor da organização; na teoria **Y** o trabalhador seria proativo, estando motivado, revendo-se nos princípios da organização, envolvendo-se nas decisões e negociações relacionadas com o seu trabalho e funções. De salientar, que todo o trabalhador gosta de ser valorizado, responsável e de cumprir objetivos. Sendo necessário que a organização, através dos seus líderes e gestores, crie condições para que tal aconteça, descentralizando o poder, promovendo a autoavaliação de desempenho. Dando assim mais significado aos cargos e funções, promovendo o aumento da autoestima e proatividade (Periard, 2011).
- **Rensis Likert** – psicólogo, propõe um modelo alternativo de administração composto por dois modelos de supervisão, a primeira orientada para o trabalho, preocupando-se exclusivamente que as tarefas sejam feitas com os recursos disponíveis; o segundo é orientada para os colaboradores, onde existe uma preocupação com os

aspetos humanos, tendo o cuidado para que o grupo de trabalho participe no número máximo de decisões. De salientar, que os líderes/gestores devem-se adaptar aos trabalhadores adaptando assim a sua forma de comunicar aos mesmos (Lacombe, 2013). Desta forma, classifica também os sistemas administrativos em:

- **Autoritário explorador –** autoritário, coercivo e forte.
- **Autoritário paternalista –** autoritário benévolo, as decisões não são exclusivas do topo da hierarquia.
- **Consultivo –** participativo o topo da hierarquia define somente a política geral da organização
- **Participativo –** Democrático baseado no trabalho de equipa (Abrahão, Guterra & Gery, s.d.).

- **Chris Argyris** – teórico americano, defende que a organização poderá ser a origem de alguns problemas na relação com o trabalhador. Os colaboradores devem ser tratados de forma mais madura, com o intuito, de atingir o sucesso psicológico, não devendo estes de serem tratados como dependentes e imaturos. O sucesso psicológico das organizações e dos seus colaboradores influencia-se mutuamente, quando se valoriza as competências e se possibilita o atingimento de objetivos irá repercutir-se na satisfação e aumento de eficácia dos trabalhadores. Posto isto, é relevante haver uma conjugação de necessidades humanas entre as partes supramencionadas, colocando os objetivos globais no centro (Smith, 2019).
- **Kurt Lewin** – psicólogo, por sua vez define três tipos de liderança, ou seja, a autoritária que é centralizada no líder, a produção é elevada mas a satisfação é reduzida; a democrática, onde o líder orienta, ajuda, valoriza opiniões sempre com disciplina, por conseguinte a produtividade é menor do que na anterior mas a satisfação é maior e a liberal ou *laissez-faire*[4] como o próprio nome indica, é o deixa andar, existe uma grande ausência do líder e o grupo é que determina tarefas, sendo a satisfação e a produtividade quase inexistente (IEFP, s.d.).

1.4. Liderança

Segundo o dicionário de língua portuguesa liderança está conotada à função de líder o qual chefia e orienta (Dicionário infopédia da Língua Portuguesa, 2003-2021).

[4] Caracteriza-se pela redução da interferência do líder no processo de tomada decisão, valorizando as decisões do grupo.

No entanto não há uma definição exata e geral para o conceito, sendo o mesmo objeto de estudo para vários pensadores, levando ao aparecimento de diversas aceções e abordagens teóricas (Carvalho, Bernardo, Sousa & Negas, 2015, p- 166).

Desde sempre existiram líderes visionários, democráticos, liberais, entre outros. Este processo caracteriza-se pela capacidade que um individuo tem de influenciar e motivar os outros com um objetivo comum (Carvalho et al., 2015, p.166; Lück, 2008, p.37).

No entanto, não se pode nem se deve fazer, uma relação direta entre a definição supracitada e a sua verdadeira dimensão para cada individuo como infracitado.

Peter Drucker [5]**,** considerado o pai da administração e da gestão moderna, defende que para haver um líder, tem de haver seguidores (Revista do RH, 2018), o qual deve ter qualidades tais como: conhecimento, criatividade e astúcia, devendo estas ser usadas de forma criteriosa, sensata e eficiente, consequentemente poderá trazer frutos para a organização. Sendo que não existem indivíduos iguais, tendo em conta as suas perceções leva a que a palavra liderança tenha diferentes conotações (Bergamini, 1994).

Alguns líderes mundialmente conhecidos como Bill Gates ou Steve Jobs terão ou teriam por ventura um entendimento diferente do que será a definição de liderança e como deve um líder liderar. Um ponto comum é a finalidade, mas como atingir esse fim dependerá sempre do entendimento que cada um terá influenciado a própria definição.

Muitas outras definições poder-se-iam citar, sendo uma das mais recentes a de Arménio Rego e Miguel Pina e Cunha em que definem liderança como um processo de influência levado a cabo de forma individual ou coletiva por alguém, conduzindo assim outras pessoas ou entidades a atuarem em benefício de objetivos comuns (Rego & Cunha, 2019, p.21).

No entanto a definição da Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness[6] "a liderança é a capacidade de um individuo para influenciar, motivar e habilitar outros a contribuírem para a eficácia e o sucesso das organizações de que são membros" (House et al., 1999).

Será uma das mais bem conseguidas uma vez que engloba os principais pilares e intervenientes no processo de liderança, ou seja, líder, seguidores, influência, desenvolvimento e objetivos (Afonso, 2010, p.63).

---

[5] Peter Ferdinand Drucker, professor universitário, escritor, economista, consultor administrativo, filosofo, nasceu a 19/11/1909 em Viena, faleceu em 11/11/2005.

[6] Organização fundada em 1990, com o intuito de estudar à escala global as práticas culturais, ideais de liderança, de confiança generalizada e interpessoal. Estudo realizado de forma permanente e evolutiva em mais de 160 países em colaboração com mais de 500 pesquisadores.

Como já supracitado existem várias definições e interpretações de liderança realçando-se como ponto comum, a relação de poder e influências entre dois ou mais indivíduos.

Liderança
Gestão da mudança
Inovar
Alinhar pessoas com a visão e as estratégias
Apresentar valores
Apresentar uma visão de futuro
Visão de longo prazo/futuro
Comunicar com um grande conjunto de pessoas de diversos níveis
Foco nas pessoas
Responder ao «Quê» e «Porquê»
Lidar com barreiras à mudança

Figura 3: Líder.

1.4.1. *Teoria dos Traços e Teoria Blacke e Mouton – Contingencial e Situacional*

Como já foi referido, vários pensadores foram estudando e reformulando algumas teorias existentes, tal como acontece com a evolução do trabalho, as teorias também vão evoluindo e sendo constantemente colocadas em causa.

Alguns pensadores referem, que alguns líderes nascem com um “dom” para liderar, surgindo assim a teoria dos traços, que estuda traços físicos, intelectuais, sociais e relacionados com a tarefa. Atribuindo ao líder capacidades cognitivas, de personalidade, sociais, na resolução de problemas e experiência. Inicialmente foi bastante criticada pelos estudiosos do comportamento humano, ainda hoje esta temática é objeto de estudo (IBC, 2019; Pereira, 2020a).

A análise comportamental de líderes de Blacke e Mouton é influenciada pela teoria de Rensis Likert, dando ênfase à produção, resultados da tarefa, e às pessoas, tendo em conta as suas necessidades e expetativas, bem como às formas como o líder pode utilizar as suas apetências no trato com os seus subordinados, com o intuito de obter resultados eficientes e eficazes. Para facilitar essa avaliação, foi criada uma grelha de avaliação denominada pelo nome dos seus criadores, no entanto e apesar de hoje em dia ser das mais utilizadas na formação e avaliação de líderes, foi colocada em causa devido ao contexto demasiado genérico na identificação das características do líder, surgindo assim as teorias contingenciais/situacionais da liderança (Lacombe, 2013; Pereira, 2020a).

As últimas teorias suprarreferidas, que assentam em três pilares fundamentais, o líder, o grupo e a situação, não identificam um único estilo de liderança ou característica do líder que se adapte a todas as situações. Segundo estas teorias o líder deve ser suficientemente flexível, para se ajustar às possíveis situações que possam ocorrer, adaptando o seu estilo às mesmas, conforme o modelo de Hersey[7] e Blanchard[8] (Perillo, 2009).

Como já supracitado as teorias ou abordagens vão evoluindo conforme a carências verificadas nas atuais e pelo interesse que o estudo da temática suscita nos pensadores. Posto isto, surgiu a teoria transacional centrada nas trocas contingenciais entre o líder e os liderados, onde o líder procura e pretende que determinadas tarefas sejam executadas com o máximo rigor e eficiência, por conseguinte os liderados são recompensados, nomeadamente, através de, prémios monetários, aumentos salariais, promoções na carreira ou outro tipo de benefícios e regalias (Carvalho et al., 2015, p.169).

A teoria transformacional e a carismática são sustentadas na relação de influência que o líder exerce sobre os liderados, moldando-os e estimulando-os ao longo do tempo, com o intuito de estes irem além dos seus interesses pessoais em nome da equipa ou de uma política mais ampla. Potenciando a liberdade de inovação e a partilha, promovendo o alinhamento com os princípios e interesses da organização (Bass, 1985, pp. 28-29). Assim sendo, o líder é visto como um exemplo a seguir, de inspiração e influenciador, sendo este também influenciado pelos liderados, de salientar que as influências supra levam a uma transformação de todos os intervenientes (Carvalho et al., 2015, p. 169).

De destacar que a diferença entre líder carismático, tende a gerar reações limite de amor-ódio, e o transformacional, atua como mentor e professor, é muito ténue, uma vez que a grande diferença está no tipo de emoções que são despertadas nos liderados (Pereira, 2020b, p.28).

Posto isto, surgiram outros pensadores onde se pode destacar o modelo Bass e Avolio no qual é comparado as duas últimas teorias de liderança, fazendo também referência à liderança *laissez-faire* (Bass, 1985, pp. 28-29).

Segundo o modelo supracitado, líderes transformacionais possuem quatro atributos essenciais, i.e. carisma, o líder demonstra respeito pelos outros construindo uma relação de confiança, influenciando os seus seguidores por forma a melhorarem o seu desempenho; estimulação intelectual, o líder ajuda os liderados a desenvolverem novas soluções e revolucionarias para problemas antigos, alterando assim a perspetiva do liderado em

[7] Paul Hersey, psicólogo, escritor e empresário, nasceu a 26/01/1931 em Brooklyn, Nova Iorque, EUA, faleceu em 18/12/2012.

[8] Kenneth Hartley Blanchard, psicólogo e escritor, nasceu a 06/05/1939 em Orange, Nova Jersey, EUA, já publicou mais de 60 livros sendo a maioria em coautoria.

resolver o dilema; inspiração motivacional, o líder construi uma visão, estado futuro e comunica de forma apaixonada influenciando os liderados a encontrar novas oportunidades em proveito dos próprios; consideração individual, o líder encoraja, aconselha e treina os liderados de forma individual e de acordo com as necessidades de cada um, por forma a que esses possam evoluir e crescer para níveis superiores (Bass Avolio, 1993).

Atendendo às teorias e abordagens suprarreferidas, depreende-se que a liderança que mais benefícios trará à organização, ao líder e liderados será um misto. Neste contexto a formação é bastante relevante, pois um líder pode ter aptidões para liderar, mas deve aperfeiçoar as mesmas, por forma a criar sinergias com o grupo de trabalho. Na atualidade, a aprendizagem é um ciclo interminável, devendo as organizações apostar na formação dos seus quadros, por forma a ganhar vantagem para os seus concorrentes diretos e indiretos, sendo também uma forma de compromisso para com os colaboradores e uma forma de reter os mesmos.

Tipos e Categorias da Liderança		
Tipos	**Categorias**	
Liderança Transformacional	Influência (Atributo)	Idealizada
	Influência (Comportamento)	Idealizada
	Inspiração Motivacional	
	Estimulação Intelectual	
	Consideração Individual	
Liderança Transacional	Recompensa Contingente	
	Gestão por Exceção (ativa)	
Liderança *Laissez-Faire*	Gestão por Exceção (passiva)	
	Laissez-Faire	
Resultado da Liderança	Satisfação	
	Eficácia	
	Esforço Extra	

Figura 4: Tipos e categorias da Liderança.

1.5. Gestão

Segundo o dicionário de língua portuguesa gestão está conotada como utilização racional de recursos em função de um projeto na atividade de uma organização ou instituição (Dicionário infopédia da Língua Portuguesa, 2003-2021a).

Assim sendo poder-se-á referir que é uma atividade administrativa que visa atingir os interesses da organização de forma eficaz, ou seja, o lucro, para atingir esse fim coordena as aptidões dos trabalhadores e os recursos durante um determinado período de tempo.

A gestão tem por objetivo interpretar e atingir os objetivos propostos pela organização com o esforço de um ou mais indivíduos. Por conseguinte deve transformar os supracitados objetivos em tarefas, metas e ações através do planeamento, da organização, da direção e do controlo, por forma a corrigir procedimentos ou processos, sempre com o intuito de atingir os fins anteriormente delineados, de forma eficaz e eficiente (Teixeira, s.d.).

O gestor, com o intuito de atingir o sucesso deve ter em atenção a persecução de quatro fases:

Deve numa primeira fase, a qual se pode chamar de fase gatilho, pois esta será responsável pela sequência de fases ou ações posteriores, planear de forma criteriosa a estratégia a executar. De salientar que esta fase é fulcral numa organização, devendo-se planear e pensar tudo, como já referido, desde a estratégia, onde se define o intuito da comunicação, público alvo e comportamentos esperados; taticamente quais os meios de comunicação a adotar para transmissão da mensagem e operacionalmente onde se define a distribuição de tarefas e os tempos das mesmas.

Na segunda fase denominada por organização, procede-se à distribuição das tarefas a desempenhar por cada colaborador, como se de um jogo de xadrez se tratasse, colocando as peças, trabalhadores, no sítio certo. Desta forma, definem-se as relações entre colaboradores e por conseguinte os níveis de decisão, de salientar que esta fase é dinâmica, ou seja, de continuo desenvolvimento e aperfeiçoamento, com o propósito de atingir as metas definidas.

Na terceira fase o gestor orienta, direciona e motiva o capital humano, influenciando estes por forma a atingir os pressupostos já suprarreferidos, de salientar que a liderança e comunicação são cruciais para o desenvolvimento das ações pretendidas.

Na quarta e última fase o gestor deve monitorizar e assegurar que todas as atividades desenvolvidas estão de acordo com o planeamento, procedendo à comparação do desempenho passado e atual da organização (Teixeira, s.d.).

Todo o gestor para alcançar o sucesso deve decidir em função de três princípios basilares da organização: A missão, que é seu o *ADN*[9], a razão da sua existência; a visão, são os seus objetivos, o que pretende alcançar, a posição que quer ocupar a médio longo prazo; e os valores, que são os princípios éticos pelos quais a organização se orienta

[9] Sigla do ácido desoxirribonucleico, principal constituinte dos cromossomas, tem um papel fundamental na determinação das características hereditárias, em virtude de armazenar a informação genética transmitida.

atendendo não só às suas necessidades, mas também às de todos *stakeholders*[10], *shareholder*[11] (Carvalho et al., 2015, pp. 74-76).

Os gestores rendem-se à situação, questionam-se sobre como e quando, pondo enfoque no sistema e na estrutura, têm perspetiva a curto prazo, são racionais (IBC, 2017; Pereira, 2020a & Pereira, 2020b).

O gestor é pago para apresentar resultados, ser eficaz e eficiente, tal só será possível se este fizer uma gestão de si próprio, fazer aquilo para que foi feito, contar o tempo e fazer com que ele conte, preparar bem as reuniões, descobrir qual o maior impacto que pode ter, privilegiar um funcionamento otimizado, parar de fazer tudo aquilo que nem hoje começaria, trabalhar da forma que mais lhe convier mas também deve deixar que os outro o façam, posto isto o gestor deve ser útil e ao mesmo tempo líder (Collins, 2016, pp. 1-14).

Gestão
Gestão da complexidade
Gerir
Organizar e treinar pessoas
Selecionar pessoas de acordo com as funções
Definir estruturas hierarquias
Visão de curto prazo/presente
Desenvolver e comunicar planos de ação
Foco nos sistemas e estruturas
Responder ao «Como» e «Quando»
Controlar pessoas e solucionar problemas

Figura 5: Gestor.

1.6. Liderança e Gestão

Não havendo uma definição exata e geral para os conceitos de liderança e gestão, consequentemente não existe também uma concordância quanto às diferenças entre ambos. Para uma melhor compreensão e destrinça entre os conceitos é necessário perceber se ambos os processos são distintos e necessários para as organizações, bem como compreender se as capacidades de um líder e de um gestor podem ser encontradas

[10] Parte interessada, ou que intervém de alguma forma na empresa e nos seus interesses.

[11] Pessoa instituição ou organização, que possui pelo menos uma ação da organização, definindo-se como acionista ou investidor.

num só individuo, sendo também relevante perceber da possibilidade de uma liderança partilhada (Rego & Cunha, 2019, p. 31).

Segundo Bennis “os gestores sabem o que devem fazer, ao passo que os líderes sabem o que é necessário ser feito” (Bennis & Nanus, 1985; Rego & Cunha, 2019, p. 32).

Para alguns pensadores a gestão é orientada para o planeamento; organização e controlo, ao contrário da liderança que se aproxima mais das pessoas (Kotter, 1990a, pp. 3-18; Kotter, 1990b, pp. 23-24; Rego & Cunha, 2019, pp- 37-38).

Uma definição e destrinça mais recente de ambos os conceitos é o da Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness aludindo que “a liderança envolve a articulação de uma visão organizacional, a introdução de mudanças vultuosas, a atuação inspiracional e a capacidade para lidar com a turbulência da envolvente externa”. Ao passo que a gestão “representa a implementação da visão do líder e das mudanças por ele introduzidas, e a manutenção e administração das infraestruturas organizacionais” (House, Hanges, Javidan, Dorfiman & Gupta, 2004, pp. 37-39).

Posto isto, os conceitos aparecem com sendo distintos, mas indissociáveis um do outro, a liderança e a gestão, alguns autores defendem que os indivíduos nestas posições devem possuir capacidades de ambos os conceitos, como forma de complementaridade e com o intuito de alcançar o sucesso pessoal, profissional e da organização.

Se por um lado a liderança é confiança, motivação e inspiração, a gestão é exigência, eficiência e eficácia, de acordo com a posição hierárquica, pelo alcance de uma ou várias metas (Carvalho et al., 2015, p. 170).

Como já supracitado a combinação dos dois conceitos é essencial para o bem-estar e o sucesso das organizações, sendo a liderança responsável pela quebra da inercia organizacional promovendo a mudança. No entanto, sem uma gestão competente, o processo de transformação poderá se desequilibrar por forma a levar a organização em direção ao abismo (Afonso, 2010, p.64).

Figura 6: Diferenças entre Gestão e Liderança.

1.6.1. Importância da Liderança e Gestão em SST

Não há uma fórmula exata de como liderar ou gerir um negócio ou organização, se no passado foi dado primazia à gestão, paulatinamente a liderança foi ganhando espaço dentro das organizações. As organizações na atualidade, procuram um gestor que possua também características de liderança ou optam pela contratação de dois gestores, cada um com as características já citadas, sempre com o propósito de complementaridade. Uma liderança ou gestão ineficaz é desastrosa, sendo o ideal uma articulação sublime e harmoniosa entre ambas, só assim se eleva os níveis de qualidade, de satisfação, de eficiência das organizações e dos colaboradores que a compõem, aumentando também os lucros. Esta relação produzirá frutos no que concerne à segurança e saúde no trabalho implementando e fomentando uma verdadeira cultura de segurança[12] (Pereira, 2020ª, p.37).

Uma liderança forte, eficaz, eficiente e visível, priorizando as políticas de SST acima de quaisquer objetivos corporativos que possam existir; envolvendo toda a organização, desde o nível hierárquico mais alto ao mais baixo; priorizando uma comunicação aberta e regular; valorizando e promovendo a participação de todos que compõem a organização, é crucial para a obtenção de resultados de excelência em matéria de SST, que se repercutirão no sucesso da organização (Pereira, 2020b, p. 32). Proteger os trabalhadores dos perigos e riscos associados ao trabalho é um dever legal e ético que se repercutirá numa organização que tende a crescer e prosperar (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, s.d. a).

1.7. Riscos Vs Riscos Psicossociais

O conceito de risco surgiu no final da idade média e início do seculo XIV (Gamba & Santos, 2016), não como se conhece hoje, pois o mesmo foi evoluindo à medida que vários pensadores foram dando contributos na clarificação do conceito. Inicialmente o risco esta associado às forças divinas e da natureza e estava conotado a algo de ruim, tendo este princípio sido desmistificado ao longo dos tempos (Macedo, 2018a, 2018b, 2018c). Assim sendo, hoje o risco é conotado a algo de negativo ou positivo, sendo uma forma de gestão de calculo de potenciais perigos, com o intuito de prever a incerteza e o futuro (Coelho & Leitão, 2008; Guiddens, 2008; Queirós, Vaz & Palma, 2006).

Para a compreensão do tema é fulcral destrinçar o conceito risco, riscos psicossociais e fatores de risco. Segundo Sven Ove Hansson existem cinco aceções de risco as quais

[12] Produto de valores, crenças, atitudes, normas, equipamentos, práticas sociais e técnicas, partilhadas por toda a organização, com o intuito de reduzir exposição dos trabalhadores a condições potencialmente perigosas e causadoras de lesões.

dependem do contexto onde estes ocorram: - um evento não esperado ou um dano; - a causa de um evento não esperado; - a probabilidade de ocorrência de um evento não esperado; - a expectativa estatística de ocorrência de um evento; - um facto ou situação sobre o qual se deve tomar uma decisão (Hansson, 2005).

O risco é a probabilidade de um evento ocorrer seja ele positivo ou negativo, o fator de risco, ou seja, o perigo, é representado pelo potencial intrínseco de um ou vários inputs para a materialização do risco, ou seja, do evento. De salientar que risco zero não existe e deve-se mitigar os perigos para limitar ou reduzir os riscos (Neto, 2015).

Em 1981 a OMS, definiu riscos psicossociais como sendo os que resultam de outros fatores que influenciam a saúde e o bem-estar do grupo, do individuo, da estrutura, da função e da organização do trabalho. Abarcam aspetos sociais, i.e. culturais, interação no seio do grupo, resolução de conflitos; e psicológicos, i.e. crenças, atitudes e personalidade (Dias, 2016, p. 37).

Segundo a definição da OIT em 1986, fatores de risco são a interação entre o conteúdo, organização e gestão do trabalho e as condições ambientais e organizacionais. Bem como com as competências e necessidades dos trabalhadores, as quais poderão ter uma influência indesejável sobre a saúde dos trabalhadores através das perceções e experiências (Dias, 2016, p. 38).

Tendo em conta estas duas definições, pode-se concluir que o conteúdo e organização do trabalho, as perceções e as necessidades, pessoais e profissionais do trabalhador são fundamentais para o estudo dos riscos psicossociais.

1.8. Liderança Vs Gestão e Riscos Psicossociais

O estudo da exposição aos riscos psicossociais em contexto de trabalho é um dos maiores desafios deste seculo no âmbito da SST. A evolução do trabalho, das organizações, da sociedade, as próprias relações do homem, tanto a nível pessoal e a forma como o trabalhador/individuo interpreta e a interação entre estas realidades, podem potenciar os riscos supracitados. Segundo a International Labour Association, risco psicossocial é a interação entre o conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho, outras condições organizacionais e ambientais, e as competências e necessidades do trabalhador (Fernandes & Pereira, 2016).

Não se poderá dissociar os riscos supra da forma como a organização, o trabalho e os trabalhadores são geridos e liderados, sendo as exigências laborais, de organização, conteúdo do trabalho, relações sociais, valores no trabalho, justiça, respeito e de liderança identificados como possíveis riscos psicossociais (Fernandes & Pereira, 2016).

A gestão e a liderança têm cada vez um papel mais preponderante nas organizações atuais. Se as chefias adotarem uma liderança ou gestão destrutiva, i.e., horários acima das 40 horas semanais, horas extras não remuneradas, métodos de trabalho não participativos, progressão na carreira estagnada, cargas de trabalho em excesso, escala de turnos mal-organizados, irá repercutir-se de forma prejudicial no ambiente psicossocial organizacional e, por conseguinte, no bem-estar dos trabalhadores (Fernandes & Pereira, 2016).

Segundo Hernâni Veloso Neto, as relações laborais, ritmos e tempos de trabalho, conteúdo e organização do trabalho, dificuldade na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a falta de equidade e igualdade no trabalho, as relações sociais no trabalho, a liderança e gestão agressiva, a falta de apoio e solidariedade, ambiguidade na definição de objetivos e funções, a instrumentalização da avaliação de desempenho, consulta e participação dos trabalhadores deficiente ou inexistente, ausência de representante dos trabalhadores, comunicação organizacional inexistente ou deficitária, são alguns fatores de risco que podem contribuir para os riscos supracitados (Neto, 2015).

Posto isto, é fulcral as organizações fomentarem um bom ambiente e, por conseguinte, terem um futuro promissor uma boa liderança e gestão alicerçadas no diálogo, na clareza da comunicação, repudiando possíveis comportamentos de assédio e relações de trabalho toxicas (Neto, 2015).

1.8.1. Riscos Psicossociais

Cesare Lombroso, criminologista, no estudo sobre o crime procurou identificar alguns traços, bem como características físicas e psicológicas dos criminosos (Duque, 2017; Canal de Ciências Criminais, 2018).

Assim sendo, pode-se concluir que desde cedo o homem procurou estudar a vertente psicológica do ser humano, nas mais diversas áreas (Sabbatini, 1997).

Os riscos psicossociais sempre existiram na sociedade, bem como nos locais de trabalho, simplesmente a sociedade e por sua vez o homem, terão despertado no presente para esta problemática, como para outras em determinados períodos da história, e.g. terrorismo, violência doméstica (Costa & Santos, 2013).

Tornando-se assim, como um dos maiores desafios deste século para os governos e organizações mundiais, uma vez que os riscos associados a esta problemática poderão ter um impacto imensurável na saúde física e mental dos trabalhadores, e consequentemente na sociedade, i.e., aumento do absentismo, antecipação das reformas, aumento das doenças físicas, redução da produtividade, perdas financeiras, doenças psicológicas, aumento da ansiedade na vítima e depressão (Pereira, 2020c).

De salientar que o estudo desta problemática é de difícil perceção e relação entre o trabalho e os riscos associados, uma vez que a sua manifestação e efeito difere de individuo para individuo.

Como já foi referido, o mercado de trabalho tem sofrido ao longo dos anos profundas alterações, fruto da globalização e das novas tecnologias, que estão cada vez mais enraizadas na sociedade, a situação desta e do mercado laboral mundial é um exemplo disso, devido à pandemia Covid-19, onde as organizações têm-se digitalizado "à força". Atualmente os locais de trabalho refletem um menor cuidado em relação à capacidade física e mais às exigências psicossociais (Coelho, 2009).

No entanto não existe uma, mas várias definições para o tema supra, sendo que na sua maioria o risco psicossocial é associado ao resultado de uma interação entre o trabalhador e o próprio ambiente de trabalho, de realçar que estes influenciam-se mutuamente (Coelho, 2009).

Segundo a EU-OSHA os riscos psicossociais derivam de uma deficiente conceção, organização e gestão do trabalho, e.g. exigências de trabalho excessivas, contraditórias e funções mal definidas; comunicação ineficaz, falta de participação nas tomadas de decisão, assédio psicológico ou sexual, bem como de um contexto social de trabalho problemático repercutindo-se no bem-estar físico, psicológico e social do trabalhador (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, s.d. b).

Segundo outros autores, o conceito pode ser definido como sendo a perceção ou crença que cada trabalhador tem da forma como o seu trabalho é organizado e definido, destacando três fontes de influência, i.e., associadas ao trabalho e ao contexto deste, características intrínsecas e extrínsecas do próprio trabalhador e fontes externas (Sharan, Parijat, Sasidharan, Ranganathan & Mohandoss, 2011).

Não havendo consenso para a definição do termo risco psicossocial, umas disciplinas dão mais ênfase ao estudo dos aspetos sociais do trabalho e aos impactos psicológicos no individuo, mesmo que esses aspetos sociais possam interagir com as condições físicas do trabalho. Outras consideram que os efeitos suprarreferidos têm impactos não só na saúde mental, como noutros aspetos relacionados com a saúde (Costa & Santos, 2013; Askenazy et al., 2011).

De realçar, que a identificação dos fatores psicossociais da OIT - Organização Internacional do Trabalho e da OMS - Organização Mundial de Saúde são ligeiramente diferentes, pois a segunda destaca que os mesmos derivam da psicologia do individuo e da organização e gestão do trabalho (Pereira & Ribeiro, 2017).

Figura 7: Gestão de Riscos Psicossociais – Aprendizagem Organizacional (adaptado de Pereira, 2020c)**.**

Se no passado o departamento de recursos humanos era sinónimo de serviço administrativo, i.e., processamento de salários e de âmbito legal, no presente é responsável pela gestão do bem mais precioso da organização, as pessoas. Assim sendo, o departamento supra é responsável pela satisfação dos colaboradores, pelo seu recrutamento, integração, desenvolvimento profissional e pela retenção de talentos, consequentemente poderão ser responsáveis pelo possível surgimento de alguns riscos psicossociais, tal é o seu envolvimento na gestão de talentos e nas condições de trabalho do colaborador (Synergie, s.d.).

Hoje em dia um trabalhador não é mais do que um prestador de serviços, a prestar um serviço numa organização, mas é tudo muito volátil. Cabe também ao trabalhador, tornar-se um bem precioso para a organização atual e para a envolvente, apostando na formação e na constante atualização. A força de vontade e a disciplina, são fatores que não podem ser dissociados do sucesso de cada profissional.

No entanto, neste momento existe um grande êxodo de “cérebros” para a Europa e para o resto do mundo, este fenómeno ganhou raízes no país muito antes da crise de 2008 (Romano, 2015; Universidade de Coimbra, 2016), associando este fenómeno ao envelhecimento da população ativa, colocando consequentemente em causa as políticas sociais deste século. Aliás, são estas políticas que têm por objetivo principal a sociedade,

com uma forte componente de proteção social. É espelho disso, o rendimento social de inserção, o subsídio de desemprego e os cursos formativos (IEFP). Isto leva a um grande consumo de recursos humanos e a uma grande pressão sobre o cidadão, ou seja, sobre o trabalhador.

Mas outro problema advém desta prática, se não houver capacidade por parte do estado, em fazer um correto acompanhamento desses recursos humanos o problema persistirá, ter-se-á gasto milhares de euros sem retorno social.

Outra lacuna é que algumas organizações vão através destes mecanismos tendo mão-de-obra barata, a qual vai rodando. Ou seja, não existe criação efetiva de emprego, uma vez que o individuo irá passar de organização em organização e de medida em medida. Nestes casos, o individuo até poderá reforçar a sua condição de exclusão e de descriminação/marginalização. Este dilema está relacionado com alguns preconceitos que estão enraizados nas organizações/sociedade para com os indivíduos originários destes mecanismos de reinserção. Posto isto, poder-se-á referir que o ser humano influencia e é influenciado por tudo o que o rodeia, a correta gestão de todos os elementos que compõem a vida do mesmo serão preponderantes para o surgimento de pressões que poderão levar a problemas psicossociais, mais ou menos profundos. Cabe às organizações, governos bem como a toda a sociedade, a mitigação dos fatores de desajuste supracitados.

1.8.2. Stress Ocupacional

Hans Hugo Bruno Selye[13] foi o primeiro grande estudioso, que tentou definir a palavra stress considerando a sua dimensão biológica. Segundo este autor *stress* é um elemento inerente a toda a doença com impacte na composição química do corpo, sendo observável e mensurável (Siang Yong Tan & A Yip, 2018).

Muitos outros seguiram-se, entre eles Hege Randi Eriksen[14] e Holger Thorvald Ursin[15] com a teoria psicológica *CATS*, que integra e inclui dados de animais e seres humanos, referindo que o stress é uma consequência fisiológica e psicológica dependendo da perceção e avaliação cognitiva do individuo, de acordo com o que poderá este fazer em relação à situação (Ursin & Eriksen, 2004).

Segundo a EU-OSHA, o stress ocupacional é o segundo problema mais reportado na Europa, logo a seguir às lesões músculo-esqueléticas, sendo responsáveis por 50% dos dias perdidos. Em Portugal, 59% dos trabalhadores referem que esta problemática é

[13] Hans Hugo Bruno Selye, endocrinologista, nasceu a 26/01/1907 em Viena, Áustria, faleceu em 16/10/1982, Montreal, Canadá.

[14] Hege Randi Eriksen, nasceu em 18/04/1965, diretor de pesquisa da Uni Research Health, professor da Universidade de Bergen, Noruega.

[15] Holger Thorvald Ursin, médico, psicólogo, nasceu a 11/02/1934 em Oslo, Noruega, faleceu em 13/08/2016.

comum, resultante da responsabilidade da organização, insegurança do e no trabalho, da carga de trabalho, dos ritmos e tempos de trabalho desajustados e da falta de apoio dos superiores ou colegas, estimulando relações tóxicas (Silva, 2018).

Segundo o relatório da DGS, de 2017, do Programa Nacional para as Doenças Cérebro-Cardiovasculares cerca de 36% na EU e 30% dos óbitos em território nacional estão relacionados com doenças cardiovasculares, sendo o stress um dos responsáveis (Ordem os Psicólogos, 2020 p. 13; Direção-Geral da Saúde, 2017, pp. 12-15).

Como já suprarreferido, outro obstáculo que poderá ser gerador de *stress*, é a digitalização "forçada" das organizações à adaptação das mesmas, dos trabalhadores e da sociedade, levando ao necessário e difícil equilíbrio entre a vida familiar e trabalho.

De salientar, que também as mudanças organizacionais mal geridas e o desequilíbrio entre o trabalho e a família podem ser potenciadores de stress, com consequências psicológicas, i.e. emocionais, cognitivas, comportamentais, sociais e fisiológicas. As consequências, podem ser nefastas para o trabalhador, podendo levar a uma situação de *burnout*[16], que se tem vindo a destacar, como problema social, relativamente às doenças profissionais. De realçar que a síndrome supra, só em 2019, foi considerada como tal pela OMS onde é descrita como **"**uma síndrome resultante de '*stress* 'crónico no trabalho que não foi gerido com êxito" na secção consagrada aos problemas relacionados com o emprego e desemprego (SNS. s.d.; Madeira, 2019; Agência Lusa, 2019).

Também as organizações sofrem com as consequências do *stress* laboral através de custos diretos, i.e., absentismo, presentismo[17], greves, *turnover*[18], aumento dos acidentes de trabalho, baixa produtividade e indiretos, i.e., falhas de comunicação oportunidade perdidas, falta de qualidade nas relações e perda da dinâmica organizacional (Pereira, 2020c).

Tudo deve ser olhado de forma holística e integrada, o ambiente externo e interno de uma organização, influencia-se mutuamente. As organizações devem "trazer" os colaboradores para os processos de decisão, é importante que estes se sintam valorizados, devem também estudar as tarefas executadas por estes de modo a identificar possíveis fontes de stress, corrigindo-as.

O combate a este problema é uma obrigação de todos em termos morais, mas também legais, conforme estabelecido na diretiva 89/391/CEE, de 12 de junho de 1989.

---

[16] Distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso.

[17] O trabalhador está fisicamente no seu posto de trabalho, mas com produtividade zero.

[18] Taxa de rotatividade dos colaboradores na organização.

1.8.3. Absentismo Vs Presentismo

O absentismo e o presentismo são fenómenos díspares e crescentes nas organizações, bem como na sociedade, com prevalência para o presentismo. Se por um lado o absentismo é fácil de quantificar, uma vez que o mesmo está associado à falta física do trabalhador, impactando a força de trabalho total da organização, o mesmo já não se aplica ao presentismo. De salientar que a falta poderá ser sinónimo de doença, *bulling*, *burnout* ou férias, entre outros fatores. O presentismo distingue-se pela presença do trabalhador, mas com produtividade reduzida ou mesmo nula devido à falta de saúde física ou psicológica (Silva, 2021).

Num estudo realizado pela Matrix em 2013 e segundo o relatório final da EU, os custos para as organizações com os fenómenos supra, na EU são calculados em 272 mil milhões de euros (Matrix, 2013, p. 31).

Segundo um estudo promovido pela Ordem dos Psicólogos em 2020, o absentismo dos trabalhadores em Portugal estimou-se em 6,2 dias/ano devido a problemas de saúde, i.e. Stress e saúde psicológica. No entanto o presentismo, que está diretamente relacionado com a falta de saúde psicológica, é responsável pela ausência dos trabalhadores em: 12,4 dias/ano perfazendo um total de 18,6 dias/ano, estimado em 3,2 mil milhões de euros (Ordem os Psicólogos, 2020, pp. 6 e 28).

Assim sendo é fulcral mudar as mentalidades, as organizações devem estarem atentas à saúde do trabalhador quer seja a nível psicológico ou físico, há que fomentar um bom clima organizacional que se repercutirá em bons resultados quer a nível de produção bem como a menores gastos com a saúde dos recursos humanos da organização. Os trabalhadores e as organizações devem reaprender a viver com as novas tecnologias, por forma a que o “trabalho” não esteja sistematicamente presente, durante 24 horas, na vida destes, inclusive nas horas de lazer. A qualidade, quantidade de produção, o atingimento dos objetivos ou até a superação destes, não é nem pode ser sinónimo de uma simbiose entre os objetivos da organização e vida própria do trabalhador.

1.8.4. Violência Ocupacional e Assédio Moral/Mobbing

A violência sempre esteve presente na história do homem, basta para isso recuar na história. Segundo a OMS, a violência é o uso intencional da força física ou poder, ameaças, contra o próprio, outros ou grupos, os quais possam vir a resultar em ferimentos, morte, dano psicológico ou privação (Krug, Dahlberg, Marcy, Zwi, & Lozano, 2002).

Como muitos outros fenómenos, tem vindo a ganhar visibilidade nos últimos anos, a nível internacional e nacional, uma vez que tem forte impacte no trabalhador e na sociedade tendo elevados custos associados (DGS, 2016).

A violência verbal, física, sexual e o assédio moral/*mobbing*[19] para ocorrer necessita de dois elementos o assediado e o assediador. Podem estar dissimulados de diversas formas, sendo por vezes difícil de identificar de imediato. Neste contexto o princípio do iceberg[20] ilustra de forma quase perfeita o conceito, pois uma parte e uma forma de violência, é visível enquanto que outra ou outras, estão ocultas.

No entanto, irá produzir na vítima uma reação psicológica, despoletando sentimentos de humilhação, impotência, vulnerabilidade, diminuição de autoestima, vergonha, oscilação de humor; e reações físicas manifestando-se em náuseas, dores corporais, fadiga, aumento de problemas respiratórios, eczemas. Também as consequências sociais são devastadoras para a vítima, podendo criar uma falsa sensação de normalidade e naturalização quanto às agressões, levando à sua aceitação ou autoculpabilização das mesmas.

A violência moral/*mobbing* não difere muito do conceito tradicional de violência, tal como a violência psicológica, simplesmente é perpetrada de uma outra forma, e.g. calúnias, difamação, exposição da vítima, injuriar com o intuito de prejudicar a reputação. Posto isto, poder-se-á salientar que esta forma de violência é menos dissimulada do que outras já supracitadas. Pode-se materializar de forma vertical descendente, proveniente da hierarquia; horizontal, proveniente dos colegas; misto, proveniente dos colegas e passa à hierarquia; e ascendente proveniente de um ou mais subordinados (Pereira, 2020c). No entanto a materialização deste tipo de violência também pode ser "muda", ou seja, não dirigindo a palavra ao trabalhador e interrompendo-o sempre que este tente falar, dando-lhe tarefas sem sentido, ou em situações extremas colocá-lo numa sala sem qualquer equipamento de trabalho ou seja sem ocupação (Correia, 2017; Pacheco, 2007, p. 13). De salientar que o CT (Código do Trabalho) no artigo 15, refere que a integridade física e moral do trabalhador deve ser preservada e no artigo 29.º define o que é assédio.

As vítimas podem ser mulheres ou homens, indivíduos de destaque na organização, que se encontrem fragilizadas por algum motivo profissional ou pessoal. Como outras formas de violência, a vítima pode ser qualquer pessoa da organização ou da sociedade, pois o assédio moral/*mobbing* pode-se materializar no trabalho ou não, muitas vezes o assediador usa o mesmo, como uma forma de proteger a sua autoestima ou falta de competências sociais. As sequelas de qualquer forma de violência, e especificamente da suprarreferida são incalculáveis, na sociedade e nas organizações levando entre outros, ao aumento do absentismo, antecipação das reformas, aumento das doenças físicas, redução

[19] Forma de pressão psicológica ou moral, através da exposição de alguém a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas, prolongadas.

[20] Teoria psicanalítica, onde a mente é representada como um iceberg. Tudo acima da linha de água representa o consciente, tudo abaixo dessa linha representa o inconsciente. O inconsciente é tudo o que é indesejável e influencia os comportamentos.

da produtividade, perdas financeiras, doenças psicológicas, aumento da ansiedade na vítima, e depressão (Pereira, 2020c). Nem sempre as sequelas deste tipo de violência têm efeitos físicos ou psicológicos, como já suprarreferido, dependerá da personalidade da vítima e da sua capacidade de resistir ao mesmo. No entanto, não deixa de haver assédio, mas pode-se depreender que o dano não é um elemento preponderante e sempre presente, dificultando assim por vezes a sua identificação e consequentemente elemento de prova (Pacheco, 2007, pp. 43-44).

Dificultando também o elemento de prova, por regra os perpetradores de assédio passam uma imagem de uma pessoa correta e positiva, dissimulando a sua verdadeira forma de ser que é de uma pessoa persuasiva. De salientar que o assédio moral/*mobbing*, não deixa marcas físicas visíveis como é o caso da violência física (Pacheco, 2007, pp. 66-67; Oliveira, 2018).

Segundo Isabel Ribeiro Parreira, "o assédio moral no trabalho reporta-se genericamente a uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho" (Moreira, 2003, p. 209).

Segundo Ana Teresa Verdasca, "o assédio moral no local de trabalho versa sobre comportamentos e práticas repetidas no tempo, dirigidas a um ou mais trabalhadores, consideradas indesejáveis por parte dos mesmos, podendo ser empreendido inconscientemente ou deliberadamente, mas que, claramente, causam humilhação, ofensa e angústia, e, adicionalmente, podem interferir com o desempenho do trabalho e causar um ambiente de trabalho desagradável, tenso ou mesmo hostil" (Verdasca, 2010).

Este flagelo como outras temáticas supracitadas produzem um efeito bola de neve na sociedade, nas organizações e nas vítimas. Devendo ser discutido por equipas multidisciplinares, por forma a tentar erradicar da sociedade como se de um vírus se tratasse, só com espírito de entreajuda e cooperação a sociedade e as organizações poderão ultrapassar este e outros obstáculos.

Neste sentido a Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, retificada pela Lei n.º 28/2017, de outubro, sendo a sua última redação a Lei n.º 18/2021, de 8 de setembro, a qual aprova a revisão do CT, conforme já supracitado, passou a responsabilizar a entidade empregadora no artigo 127º pela abertura de um processo disciplinar ao assediador, sempre que esta tenha conhecimento de algum género de assédio. Ficando no artigo 29º o denunciante ou as testemunhas protegidas a menos que tenham proferido falsas declarações ou com intenção de prejudicar alguma das partes.

1.9. *Burnout*

O *stress* ocupacional ou outras pressões psicológicas, são propícias ao acender do rastilho que poderá desencadear o *burnout* – síndrome de esgotamento profissional o qual tem-se vindo a destacar, como problema social, relativamente às doenças profissionais. De realçar que a síndrome supra, só em 2019 foi considerada como tal pela OMS onde é descrito como **"**uma síndrome resultante de '*stress* 'crónico no trabalho que não foi gerido com êxito" na secção consagrada aos problemas relacionados com o emprego e desemprego (SNS. s.d.; Madeira, 2019; Agência Lusa, 2019).

O termo *burnout* no dicionário inglês, significa algo que deixou de funcionar por perda de energia ou aquecimento excessivo (Educalingo, s.d.; Trigo, Teng & Hallak, 2007, p. 225).

No entanto, o mesmo foi utilizado em 1953 num estudo de caso de uma enfermeira e em 1960 sobre outro estudo caso de um arquiteto, este último numa publicação denominada "*A burn out case*". De salientar que estes relatos descrevem os sintomas da síndrome supra, o qual só mais tarde em 1974, foi definido pelo médico psicanalista Freudenberger (AbcMed, 2014; Bartholo, 2007).

A profissionalização e sequentemente a burocratização nos anos 70 e 80 tornaram o trabalho mais isolado, as expetativas, as frustrações, o esforço excessivo, curtas pausas, a pressão para fazer mais e melhor, são alguns dos fatores que contribuem para o desenvolvimento dos sintomas relacionados com o *burnout* (AbcMed, 2014; Carlotto & Câmara, 2008, pp. 152-158).

Onde se pode destacar a exaustão emocional e o distanciamento efetivo, havendo um sentimento de descrédito para o trabalho realizado a nível profissional e para os feitos alcançados, levando o trabalhador a realizar somente o estritamente necessário (Trigo et al., 2007, pp. 227-230).

Outros autores definem três fases como se de um semáforo invertido se tratasse, no que concerne à reversão dos indícios: sinal vermelho - fase de aviso, o trabalhador torna-se ansioso, deprimido e emocionalmente fatigado. Estes primeiros sintomas são de natureza emocional e podem levar um ano até se manifestarem;

Sinal amarelo – fase moderada, juntando-se à bagagem da primeira fase o trabalhador começa a ter alguns problemas físicos, e.g. distúrbios do sono, dores de cabeça, dores musculares e fadiga física e emocional;

Sinal verde – consolidação, torna-se bastante difícil ou impossível a reversão, onde todos os sintomas se unem e generalizam, i.e fadiga física e emocional, consumo de álcool, medicamentos, cigarros, problemas cardíacos, enxaquecas, redução de apetite, ansiedade, choros constantes e depressão. Chegando a esta fase poderá ser necessário a mudança de função e é preponderante/urgente apoio diferenciado, i.e., médico e psicológico.

Numa situação extrema, todos os tipos de violência supracitados podem levar o individuo ou trabalhador ao suicídio sendo o *burnout* como que o último estádio, antes do abismo. Normalmente o suicídio e apesar de este, por vezes, ter grandes *inputs* do meio profissional, não é considerado como um acidente de trabalho. Na legislação, o suicídio é supostamente caracterizado como um ato voluntário e o acidente de trabalho como um evento súbito. Assim sendo, pode-se depreender que a caracterização do suicídio como acidente de trabalho carece sempre do nexo de causalidade entre o acidente e o suicídio para que seja considerado como acidente de trabalho e consequentemente abrangido pelo seguro (Paiva, 2010).

No mundo e em Portugal, este tema tem vindo a ganhar preponderância no que concerne à sua discussão. Segundo Chistophe Dejours[21] o suicídio no local de trabalho é uma mensagem contundente de que foi aquela tarefa/função que levou aquele desfecho. De realçar que quando tal não acontece no local de trabalho e nem uma carta "deixam" a relação supra torna-se mais difícil de fazer, acrescendo ainda o facto de que pode o ato ter sido despoletado por motivos alheios ao trabalho ou fraudulentos (Gerschenfeld, 2010).

Posto isto, se o tratamento para a patologia suprarreferida deve sobrevir de um relatório detalhado para que não se confunda o tipo de transtorno psicológico, não é menos verdade que a relação entre acidente e suicídio, bem como a sua correta investigação são processos sensíveis.

1.10. UMA NOVA REALIDADE – COVID 19

Do passado ao presente a humanidade tem sido colocada à prova por diversas doenças que se espalharam pelo mundo causando medo e ansiedade. A peste bubónica considerada a causadora da peste negra (World Health Organization, 2017), classificada como a maior pandemia da história da civilização, assolou a Europa no seculo XIV, estima-se ter sido responsável pela redução de um quarto da população europeia (BBC News, 2020).

A varíola atormentou a humanidade por mais de três mil anos, considerada erradicada pela OMS em 1980 (World Health Organization, s.d.); a cólera por vezes ainda se manifesta normalmente em zonas mais pobres do planeta, que foi o caso em 2019 no Iémen matando milhares de pessoas (Minasi, 2019; Lusa, 2019). De salientar, que a sua transmissão é feita a partir de água ou alimentos contaminados (Manata, s.d.). No presente, muito se tem feito referência à gripe espanhola que se estima ter sido responsável, a nível mundial, pela morte de cerca de cinquenta a cem milhões de pessoas (World Health Organization, 2005; Jilani,

[21] Christophe Dejours, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria e psicanalista, nasceu 07/04/1949 em Paris, França.

Jamil & Siddiqui, 2020), de referir que os sintomas são idênticos aos do Covid-19. Posto isto, pode-se considerar que neste momento a humanidade está perante um dos maiores desafios a que a mesma tem sido submetida deste o seu aparecimento (Barata, 2020; Rodrigues, 2020).

Os surtos supracitados trazem associados vários perigos e riscos, não só problemas de saúde, económicos, impactos nos mercados, na produção de bens e serviços, no consumo e investimento, no mundo do trabalho e consequentemente psicossociais; por conseguinte, enormes desafios na área de SST, tendo em conta a declaração do centenário da OIT em 2019 a qual considera fulcral para a dignificação do trabalho, o trabalhador ter condições dignas e seguras (OIT Lisboa, 2020).

As medidas repentinas e drásticas, i.e., de confinamento, os sucessivos estados de emergência decretados pelo governo, encerramento de escolas, centros comerciais, cafés, restaurantes e todas as áreas de negócio não consideradas vitais para a sobrevivência humana, podem servir de alavanca para a não mitigação de alguns perigos e riscos (OIT, 2020, p. 8).

De realçar que trabalhadores já com situações precárias ou sem acesso a apoios do estado, os quais poderão ser obrigados a ter de escolher entre a saúde e a obtenção de rendimento; o aumento do desemprego; a crise mundial que se avizinha associada ao medo de perder o emprego ou empresa e as pressões resultantes da pandemia atual, contribuirão para ao aumento dos riscos psicossociais no mundo do trabalho, na vida pessoal e profissional do trabalhador ou seja em toda a sociedade (OIT, 2020, pp. 8-9).

Assim sendo, é fundamental gerir o *stress* associado à incerteza o qual poderá levar a consequências devastadoras para o bem-estar e saúde mental podendo levar à depressão, ansiedade e consequente *burnout* (OIT, 2020, p. 19).

Neste contexto também os media têm um papel relevante podendo ser excelentes canais para informar e prevenção, de salientar que a informação mais técnica nunca é difundida de forma direta, mas sim por um representante do órgão que tutela a saúde. Os canais comunicacionais supra, podem ter um papel relevante para manter a população informada e serena, numa ótica de evitar o pânico, mas também podem ter um contributo perverso e tóxico, fruto de informações sensacionalistas ou incorretas, gerando assim pânico e stress, contribuindo para a deterioração da saúde mental da população em geral (OIT, 2020b; Oliveira, 2020).

Durante este período o estigma social ou descriminação poderão surgir ou aumentar devido a perceção da associação de um determinado individuo à Covid-19 (OIT, 2020ª, p.21).

Um estudo realizado no âmbito do Eurofund e OIT em 2017[22], concluiu que 41% das pessoas que trabalhavam em casa consideravam-se muito *stressadas*, contrariamente a 25% das que trabalhavam exclusivamente no local de trabalho. De salientar que trabalhar a partir de casa pode levar a um aumento de horas trabalhadas influenciado a vida familiar e pessoal, criando uma sensação de isolamento pela falta de interação social (OIT, 2020a, pp. 24-26).

Outro estudo sobre o impacto psicológico da quarentena, que abarcou sintomas de stress pós-traumático tais como, confusão e raiva, demostrou haver fatores de stress a curto e longo prazo devido a uma quarentena prolongada, receio de infeção, frustração, tédio, perda financeira, estigma e recursos e informação desajustada (OIT, 2020a, p. 21).

A supracitada pandemia veio alterar muito dos hábitos dos cidadãos, o fecho das escolas, das creches e a exigência de ficar em casa, conduziram à digitalização forçada, à proliferação do teletrabalho e das aulas escolares on-line, todos na mesma residência. Existem situações em que são famílias inteiras, algumas monoparentais segundo a média da OCDE-26 são 88,23%, a conviver durante dias inteiros, semanas ou até meses, o que leva a tensões e conflitos, os quais podem estimular situações de violência doméstica contra crianças ou mulheres. De destacar, que os pais têm de assumir inúmeros papeis em simultâneo, ou seja cuidadores, professores e ainda as suas responsabilidades profissionais (OIT, 2020a, pp. 24-26).

Segundo a OIT, para mitigar os efeitos da pandemia que o mundo está a atravessar, as políticas governamentais deverão centrar-se na proteção económica e da saúde assentes em quatro pilares fundamentais:

- Estimular a economia e o emprego, através de políticas orçamentais ativas, facilitando o acesso a empréstimos e apoios financeiros a setores considerados fundamentais incluindo a saúde.

- Apoiar as empresas, o emprego e os rendimentos, alargando a proteção social, concedendo benefícios financeiros e fiscais e outros destinados às empresas com vista
- à retenção do emprego.

Proteger os trabalhadores no local de trabalho seja qual for o género, reforçando algumas medidas de SST, prevenindo a discriminação e a exclusão, flexibilizando o trabalho, i.e., teletrabalho, facilitando o acesso à saúde e às licenças remuneradas de forma equitativa.

- Reforçar e fomentar o diálogo social entre trabalhadores, empresas, governo e sindicatos por forma a reforçar a capacidade e a resiliência de todos os intervenientes,

[22] EUA, Reino Unido, Japão, Índia, Brasil, Argentina, Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Países Baixos, Espanha e Suécia.

facilitando assim os processos de negociação coletiva e as relações laborais (OIT, 2020a, p. 29).

Posto isto, é fulcral o compromisso e apoio desde a gestão de topo até ao trabalhador, todos os recursos humanos da organização devem estar sintonizados na implementação de medidas para proteger a saúde física e mental de todos os recursos humanos, mitigando os impactes económicos e laborais da pandemia. Sendo crucial uma boa relação e política de comunicação entre gestores líderes e trabalhadores.

2. METODOLOGIA

O objetivo geral deste trabalho visa descrever os riscos psicossociais experienciados pelos vigilantes da segurança interna de uma rede de supermercados que opera de norte a sul do pais. Os objetivos específicos visam: Conhecer os referidos riscos percecionadas por estes trabalhadores, avaliar o nível de risco vivenciado, diferenciar os subgrupos de trabalhadores mais afetados e propor medidas de prevenção.

Assim sendo, após a definição dos objetivos foi necessário proceder à identificação de diversos instrumentos e utilização do método, para o desenvolvimento do mesmo. Inicialmente procedeu-se a uma atenta revisão de literatura especializada, nacional e internacional, sobre o tema de estudo, i.e., livros e artigos científicos.

A partir das leituras efetuadas e das opções tomadas optou-se por um estudo de natureza quantitativa, com recurso a um inquérito por questionário e transversal uma vez que a recolha de dados decorre num período delimitado de tempo.

A amostra é de conveniência, constituída por 200 inquiridos num universo total de 250 trabalhadores.

2.1. Organização

Os supermercados, objeto de estudo, constituem uma cadeia do comércio a retalho que opera em Portugal de norte a sul do pais, estando a tornar-se cada vez mais numa referência no setor, apostando nos produtos locais e na proximidade ao cliente, contribuindo assim para a satisfação dos mesmos e para a economia local e nacional.

Esta cadeia abriu a primeira loja em 1991 e neste momento já conta com mais de 12 lojas de norte a sul do pais, com uma área média total de 4000 M2 sendo 1700 m2 de exposição, com cerca de 50.000 artigos nos segmentos alimentar, perecíveis, bazar ligeiro e têxtil, com um volume de negócios de 2.196 milhões de euros em 2020.

Os supermercados supracitados contam com 1380 trabalhadores, com idade média de 41 anos, dos quais 55% são homens e 45% mulheres. De notar, que tendo em conta o universo total de trabalhadores 50% de mulheres estão em cargos de liderança. Esta empresa, entre outras certificações, possui a de responsabilidade social (SA8000: 2014), promovendo uma política de recursos humanos respeitando os direitos humanos, igualdade do género e condições laborais, tendo sido distinguida com o prémio "A Melhor Loja Portugal/Retailer of the Year 2019-2020".

Os horários praticados, bem como o trabalho suplementar, trabalho noturno, férias, organização dos turnos, descanso semanal respeitam todos as exigências instituídas, no CT Lei n.º 7/2009 sendo a sua versão mais recente a Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, de salientar que a organização supracitada se rege pelo contrato coletivo de trabalho acordado entre a

APED e a FEPCES o qual regulamenta as relações de trabalho entre os trabalhadores e a empresa, substituindo ou complementando o CT em diversos pontos. O período normal de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, sendo o horário do setor da segurança contínuo e organizado por turnos na generalidade das 08h00 – 16h00, 16h00 – 24h00 e das 00h00 – 08h00, de salientar que cada loja poderá ajustar os horários de acordo com as suas próprias especificidades e necessidades, tendo em conta a sua localização.

De acordo com documentos internos da organização, o posicionamento estratégico é sustentado na missão, visão e valores definidos pela organização:

- **Missão**: Pretendendo ser a melhor cadeia de supermercados a operar em território nacional. A principal atividade é a distribuição alimentar (representa mais de 98% das vendas consolidadas do grupo), apostando na qualidade e em preços competitivos tendo no consumidor o seu principal foco.
- **Visão:** Pretende atingir 3 objetivos estratégicos: alcançar e consolidar uma posição de liderança no mercado nacional, construir e desenvolver cadeias e marcas fortes e responsáveis, assegurar o crescimento equilibrado das unidades de negócios em termos de vendas e rentabilidade.
- **Valores**: Procura gerir de forma equilibrada a relação entre prosperidade económica, desenvolvimento social e preservação ambiental, desenvolve as suas políticas e práticas de responsabilidade corporativa com base nos seguintes pilares: promoção da saúde pela alimentação, respeito pelo ambiente, aquisição com responsabilidade, apoio às comunidades envolventes e ser um empregador de referência, promovendo uma política de recursos humanos respeitando os direitos humanos, igualdade do género e condições laborais.

2.2. Caraterização da Amostra

Sendo a área de segurança da organização a ser estudada maioritariamente constituída por elementos masculinos, decorre dessa circunstância que estes também tenham maior expressão na amostra.

Conforme referido a amostra é de conveniência constituída por 200 inquiridos num universo total de 250 trabalhadores.

Passa-se de seguida a referir a distribuição de acordo com os níveis de análise considerados.

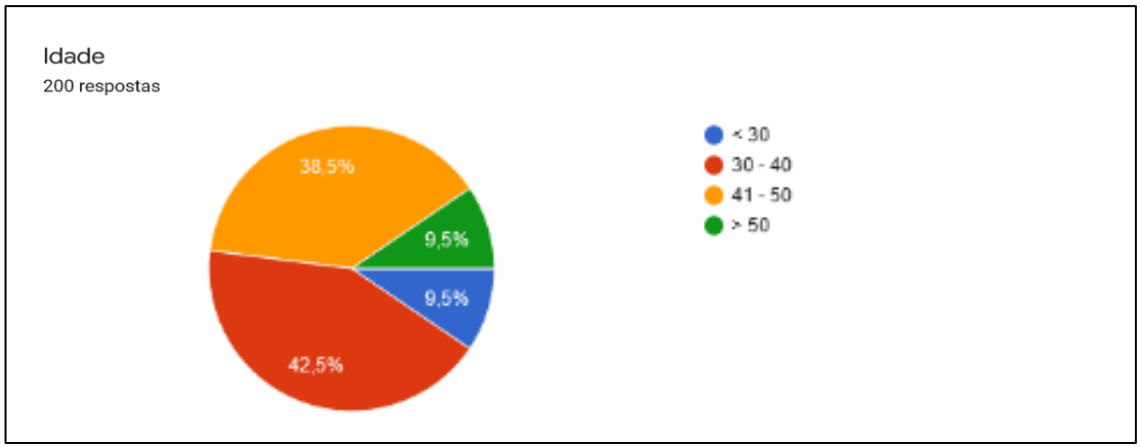

Gráfico 1: Distribuição por faixa etária.

De acordo com o gráfico verifica-se que a amostra é diversificada, tendo-se destacado os grupos entre 30 – 40 anos com 85 inquiridos (42,5%) e entre 41 – 50 anos com 77 inquiridos (38,5%). Sendo os restantes, < 30 anos, 19 Inquiridos (9,5%) e > 50 anos, com 19 Inquiridos (9,5%).

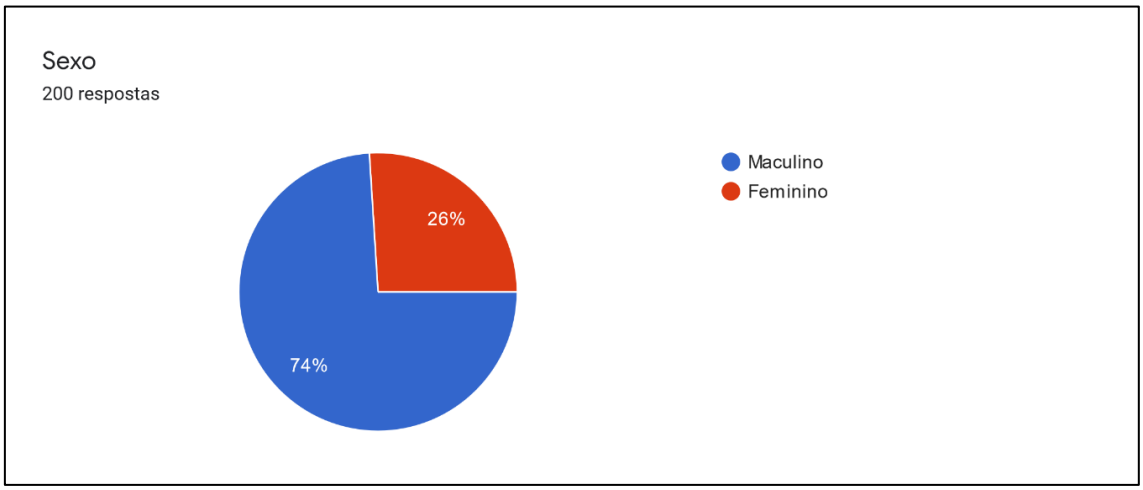

Gráfico 2: Distribuição por sexo.

Verifica-se que a maioria da amostra é do género masculino, 148 (74%), de salientar que, o género feminino, não deixa de ter uma representatividade interessante, 52 (26%).

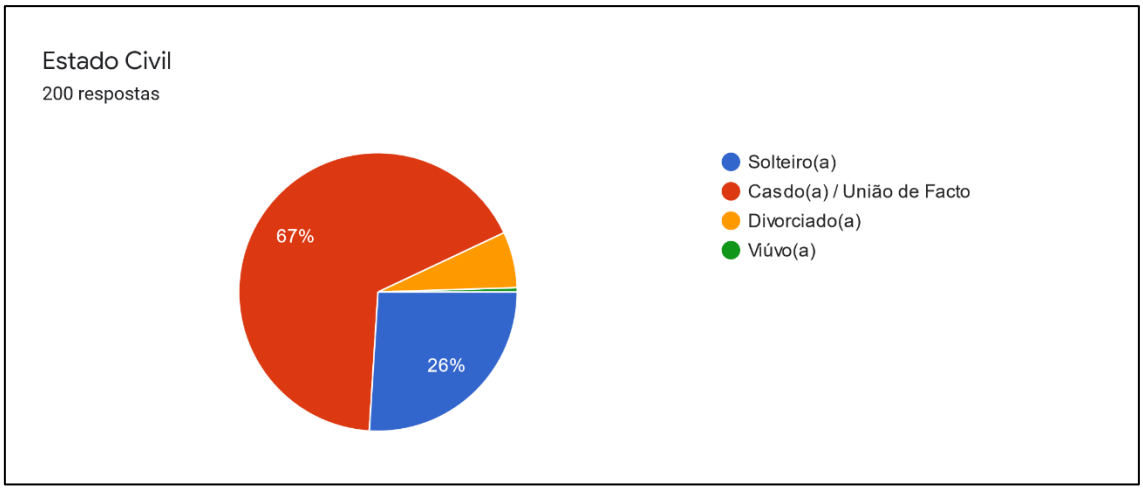

Gráfico 3: Distribuição por estado civil.

De acordo com o gráfico anterior, verifica-se que o grosso da amostra, 186 (93%), são solteiros (as); 52 (26%); casados(as) ou vivem em união de facto, destacando-se estes últimos com 134 (67%). Sendo a amostra complementada com, 13 (6,5%) referente a cidadãos divorciados (as) e 1 (0,5%) relativa a cidadão viúvo (a).

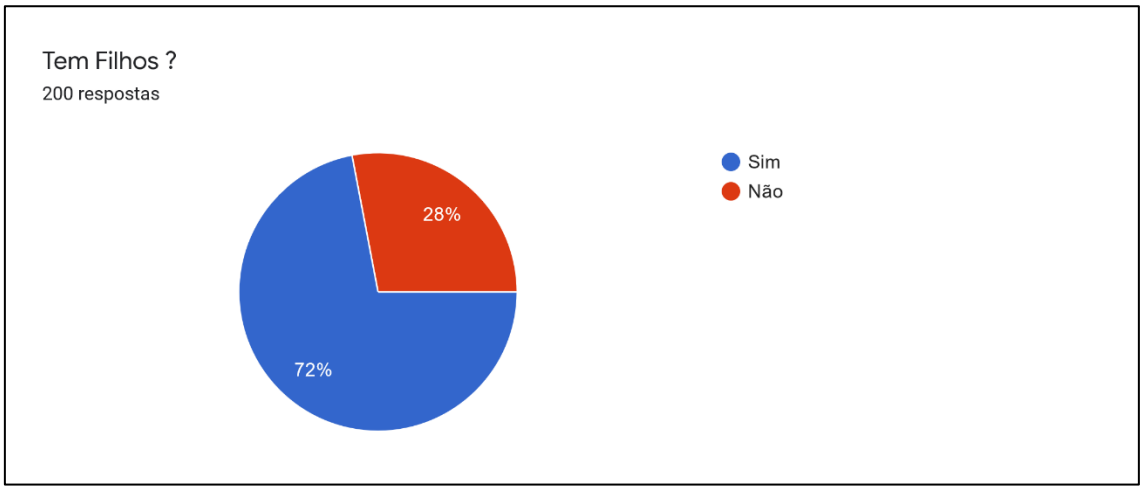

Gráfico 4: Percentagem de inquiridos com e sem filhos.

De acordo com o gráfico supra verifica-se, que a maioria da amostra, 144 (72%) tem filhos, ao invés de 56 (28%).

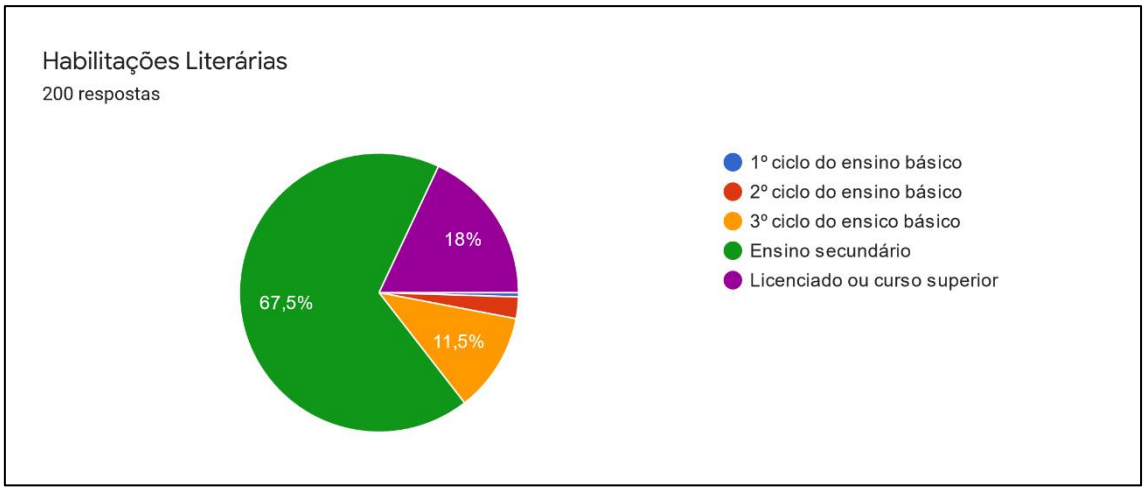

Gráfico 5: Distribuição por habilitações literárias.

De acordo com o gráfico acima verifica-se, que a maioria da amostra, 135 (67,5%) tem o ensino secundário; 36 (18%) tem Licenciatura ou superior; 23 (11,5%) tem o 3º ciclo do ensino básico; 5 (2,5%) tem o 2º ciclo do ensino básico e 1 (0,5%) o tem o 1º ciclo do ensino básico.

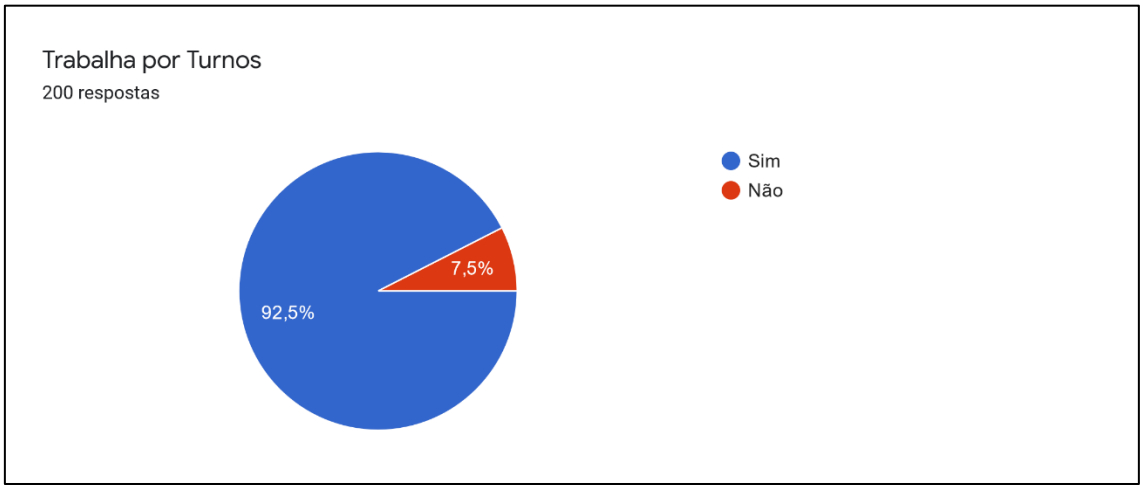

Gráfico 6: Percentagem de inquiridos que trabalha ou não por turnos.

Verifica-se que a maioria dos indivíduos que compõem a amostra trabalha por turnos, 185 (92,5%), somente 15 (7,5%) dos inquiridos não exerce a sua atividade profissional da forma suprarreferida.

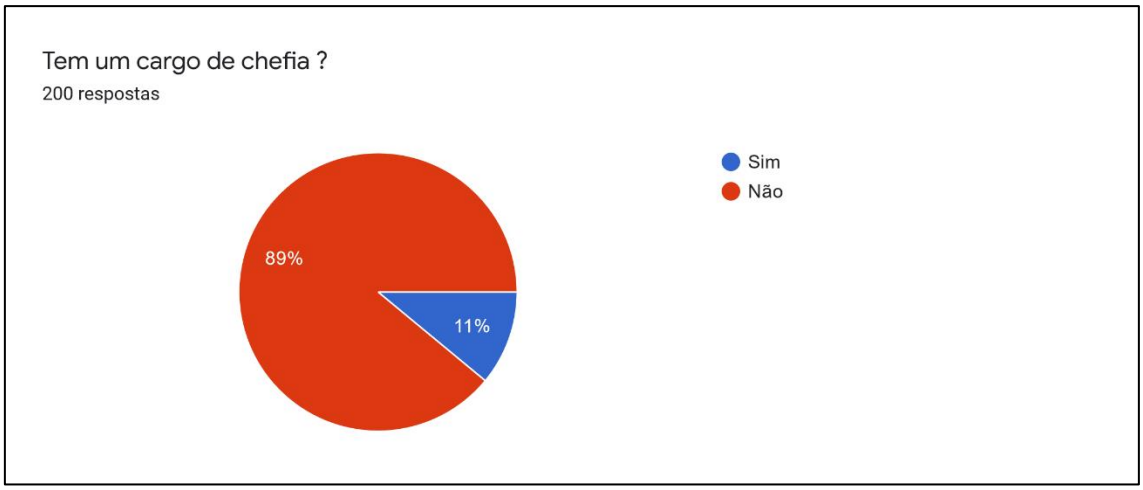

Gráfico 7: Distribuição por cargo de chefia.

Atendendo ao gráfico acima, verifica-se que grande parte da amostra, 178 (89%), é representada por indivíduos que não têm um cargo de chefia ao contrário da restante amostra, 22 (11%).

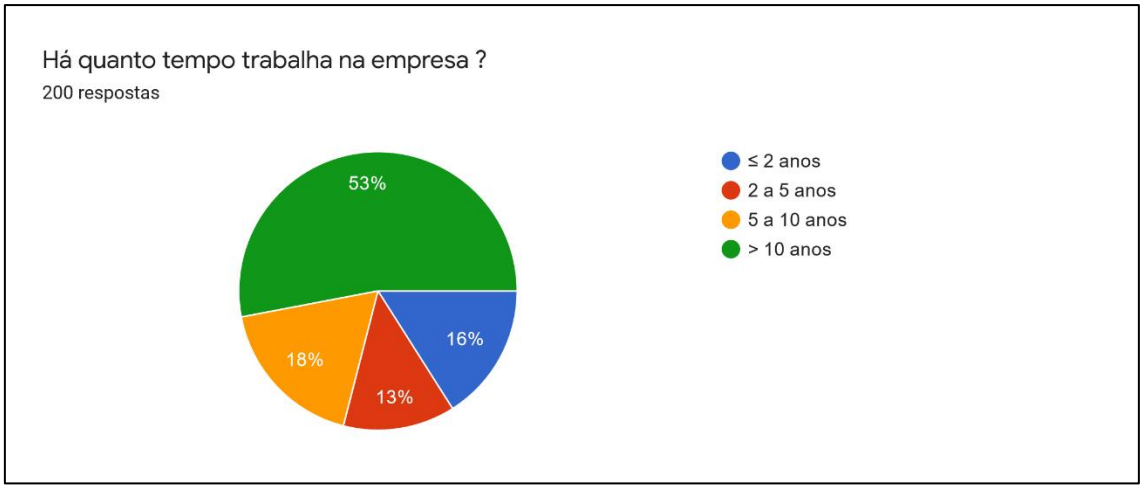

Gráfico 8: Distribuição por antiguidade.

De acordo com o gráfico supra, verifica-se que a amostra é diversificada, tendo-se destacado os grupos, >10 anos com 106 inquiridos (53%) e 5 a 10 anos com 36 inquiridos (18%). A restante amostra é representada por indivíduos que tem uma ligação profissional à empresa à ≤ 2 anos, 32 (16%), 2 a 5 anos, 26 (13%).

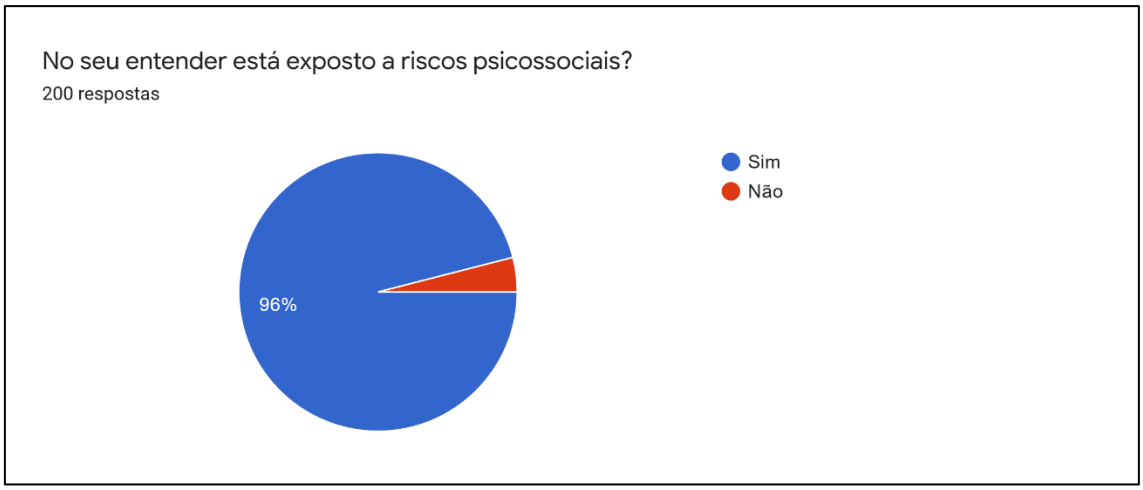

Gráfico 9: Percentagem de inquiridos que consideram estar expostos a riscos psicossociais.

De acordo com as respostas obtidas, constata-se que quase a totalidade da amostra 192 (96%), refere estar exposta a riscos psicossociais, ao contrário de 8 (4%). De referir, que do total da amostra e de acordo com o gráfico 7, 22 (11 %) tem um cargo de chefia. Assim sendo, depreende-se, que na organização que serviu de estudo para o presente trabalho, os riscos psicossociais afetam os trabalhadores que exercem ou não cargos de chefia.

2.3. Instrumento

O presente estudo foi desenvolvido recorrendo ao uso de um inquérito por questionário (Apêndice 3), beneficiando da adaptação da versão portuguesa, média do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) de 2007, desenvolvido em colaboração com o Danish National Institute for Occupacional Healt in Copenhagen. Esta versão possui 76 itens, agrupados em 28 dimensões, avaliadas numa escala tipo *Likert* com 5 pontos, i.e. 1- Nunca/quase nunca; 2- Raramente; 3- Às vezes; 4 – Frequentemente e 5- Sempre (Anexo 2). De referir, que a versão usada demonstra um bom equilíbrio entre a identificação de dimensões psicossociais e a quantidade de questões por subescala.

De referir que alguns itens do questionário foram objeto de ligeira adaptação de modo a adequar ao contexto de aplicação.

A seleção deste questionário teve por base a relevância de utilizar uma ferramenta já validada a nível nacional, reconhecida neste domínio de investigação, que avaliasse os fatores psicossociais, uma vez que a análise psicossociológica já é suficientemente complexa dado a indefinição de alguns constructos teóricos (Silva et al., 2006, p. 1).

Esta ferramenta abarca as principais dimensões das teorias psicossociais, o que não acontece com algumas outras ferramentas para o mesmo fim. Nesse sentido, o COPSOQ é

uma ferramenta multidimensional com um espectro muito amplo de aspetos verificados (Silva et al., 2006, p. 2; Dias, 2019, p.42).

Reformulado em 2007, o COPSOQ II, contém três versões distintas, uma curta com 40 questões e 23 dimensões, com o intento de autoavaliação dos trabalhadores ou para ser empregue em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; a versão média com 76 questões e 28 dimensões, a ser usada por profissionais de saúde ocupacional, sobretudo na avaliação de riscos, planificação e inspeção; a versão longa e última, contém 119 questões e 41 dimensões para fins de investigação (Silva et al., 2006, p.4).

A opção neste trabalho pela versão média, resulta também das caraterísticas dos inquiridos e do receio que a aplicação da versão longa conduzisse a maior desmotivação no preenchimento do questionário.

De salientar que a versão original de cada questionário e a versão portuguesa divergem no número de itens e dimensões. Todavia, todas as três abarcam dimensões que medem indicadores de exposição, ou seja, riscos psicossociais e os seus efeitos, i.e. *stress*, satisfação e saúde (Silva et al., 2006, p. 4).

A utilização de um instrumento de medida, como é o caso de um questionário supõe a determinação prévia de alguns elementos relativos a sua fiabilidade, ou seja precisão de medida. Nesse sentido, o procedimento mais comum consiste na identificação do coeficiente Alpha de Cronbach, sobre o qual convém fazer algumas considerações.

De acordo com Pestana e Gageiro (2008), a determinação do Alpha de Cronbach permite verificar o limite inferior da consistência interna de um conjunto de variáveis ou itens comparando os valores obtidos e a escala usada com outras possíveis do mesmo universo e características (Pestana, 2015, p. 30).

Existem diversas interpretações sobre os intervalos de classificação do coeficiente suprarreferido, segundo Freitas e Rodrigues (2005), a mesma deve estar de acordo com os seguintes limites, tendo em consideração duas classificações distintas.

Classificação Valor de Alpha de Cronbach	
Freitas e Rodrigues (2005)	Pestana e Gageiro (2008), Pestana (2015, p.30)
α > 0,90 - consistência muito boa	α superior 0,9 - consistência muito boa
0,75 < α ≤ 0,90 - boa	α entre 0,8 e 0,9 – boa
----	α entre 0,7 e 0,8 - razoável ou aceitável
0,60 < α ≤ 0,75 - razoável ou aceitável	α entre 0,6 e 0,7 - fraca ou questionável
0,30 < α ≤ 0,60 - fraca ou questionável	α entre 0,5 e 0,6 – pobre
α ≤ 0,30 – inadmissível ou pobre	α inferior a 0,5 – inadmissível ou inaceitável

Tabela 1: Intervalos de classificação de Alpha de Cronbach.

Os critérios propostos porque Pestana e Gageiro foram os adotados para o presente estudo, todavia regista-se a diversidade de regras.

De acordo com o referido, verifica-se que os indicadores de Alpha Cronbach, relativos à consistência interna/fiabilidade das dimensões avaliadas pode ser considerada boa ou muito boa, já que possui valores entre 0,81 e 0,92, com exceção das "Exigências laborais" com 0,78. Já no que se refere às subdimensões, inscritas em cada uma destas dimensões de análise, os valores são mais diversificados, embora genericamente aceitáveis. Os valores mais baixos correspondem a "Exigências cognitivas" com 0,59 e "Exigências quantitativas" com 0,55. com efeito estas 2 subdimensões possuem valores mais fracos ou pobres, todavia dada a relevância dos respetivos conteúdos. decidimos mantê-las e proceder à sua análise tal como das restantes dimensões de análise.

Apresenta-se de seguida o conjunto das dimensões e subescalas bem como os indicadores psicométricos que a compõem.

Dimensões e subescalas	Nº de questões	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
Exigência Laborais	**11**	**3,27**	**0,54**	**0,78**
Exigências quantitativas	3	2,54	0,73	0,55
Ritmo de trabalho	3	3,13	0.85	0,76
Exigências cognitivas	2	3,68	0,75	0,59
Exigências emocionais	3	3,73	0,81	0,75
Organização do Trabalho e Conteúdo	**11**	**2,74**	**0,64**	**0,84**
Influência no trabalho	3	3,52	0,94	0,75
Possibilidades de desenvolvimento	2	2,44	0,87	0,70
Previsibilidade	3	2,94	0,96	0,90
Transparência do papel laboral desempenhado	3	2,05	0,69	0,75
Relações Sociais e Liderança	**15**	**2,80**	**0,72**	**0,92**
Recompensas (Reconhecimento)	3	2,74	1,03	0,89
Conflitos laborais	3	3,24	0,72	0,71
Apoio social de colegas	2	2,33	0,96	0,87
Apoio social de superiores	3	2,90	1,12	0,93
Qualidade da liderança	4	2,81	1,01	0,91
Valores no Local de Trabalho	**13**	**2,54**	**0,55**	**0,85**
Comunidade social no trabalho	3	2,32	0,82	0,82
Confiança horizontal	2	2,83	0,91	0,76
Confiança vertical	2	2,50	0,83	0,73
Justiça e respeito	3	2,94	0,80	0,83
Autoeficácia	3	2,10	0,59	0,73
Interface Trabalho-Individuo	**14**	**2,64**	**0,60**	**0,84**
Significado do Trabalho	3	2,12	0,77	0,82
Compromisso face à empresa	3	2,39	0,86	0,73
Satisfação no trabalho	4	2,64	0,83	0,88
Insegurança laboral	1	3,00	1,43	*

Conflito trabalho/família	3	3,05	1,07	0,87
Saúde e Bem Estar	**9**	**2,79**	**0,80**	**0,92**
Saúde geral	1	2,50	0,89	*
Problemas em dormir	2	3,03	1,12	0,87
Burnout	2	3,07	1,04	0,86
Stresse	2	2,96	1.07	0,90
Sintomas depressivos	2	2,40	1,06	0,93
Comportamentos ofensivos	**6**	**1,53**	**0,61**	**0,81**
Assédio Moral	3	1,90	0,99	0,81
Assédio Sexual	1	1,17	0,55	*
Violência Física	2	1,51	0,77	0,59
COPSOQ Total	86			**0,96**

***Subescalas compostas por uma única questão**

Tabela 2: COPSOQ II – Nº de questões, Média, Desvio Padrão e Alpha de Cronbach das Dimensões e Subescalas.

2.4. Procedimento

O presente inquérito por questionário, que serviu para dar corpo ao presente estudo, foi difundido pela área da segurança interna da referida rede de supermercados que opera de norte a sul do país, através da ferramenta Google Forms. Esta ferramenta permite simplificar o processo, facilitar a participação e promover também o anonimato da cada participante, bem como obter as respostas discriminadas por item, o total de participantes e quantos responderam a cada questão.

Como desvantagem, da utilização da ferramenta está o facto de o Google Forms exigir alguma literacia na utilização do computador e disponibilidade do mesmo. No entanto, para o presente estudo as desvantagens supra não se configuram como um obstáculo. Assim sendo, o inquérito por questionário foi totalmente elaborado nesta plataforma, mantendo a base original dos conteúdos e alternativas de resposta aos itens.

De referir, que todas as respostas questionário, não têm qualquer tipo de identificação, são individuais e voluntários, por razões de confidencialidade, tendo os inquiridos sido informados destas condições.

O tratamento de dados envolveu o recurso aos programas Microsoft Excel e IBM SPSS - versão 23, de modo a obter os indicadores que possam responder aos objetivos definidos.

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS

3.1. Medidas de desvio padrão das respostas por dimensão e subdimensão de análise

De seguida, apresenta-se os dados obtidos com base na hierarquização, por ordem decrescente, das médias e desvio padrão das pontuações obtidas nas dimensões analisadas, por forma a facilitar a leitura e interpretação dos dados recolhidos, constituindo, desta forma, uma primeira análise dos mesmos.

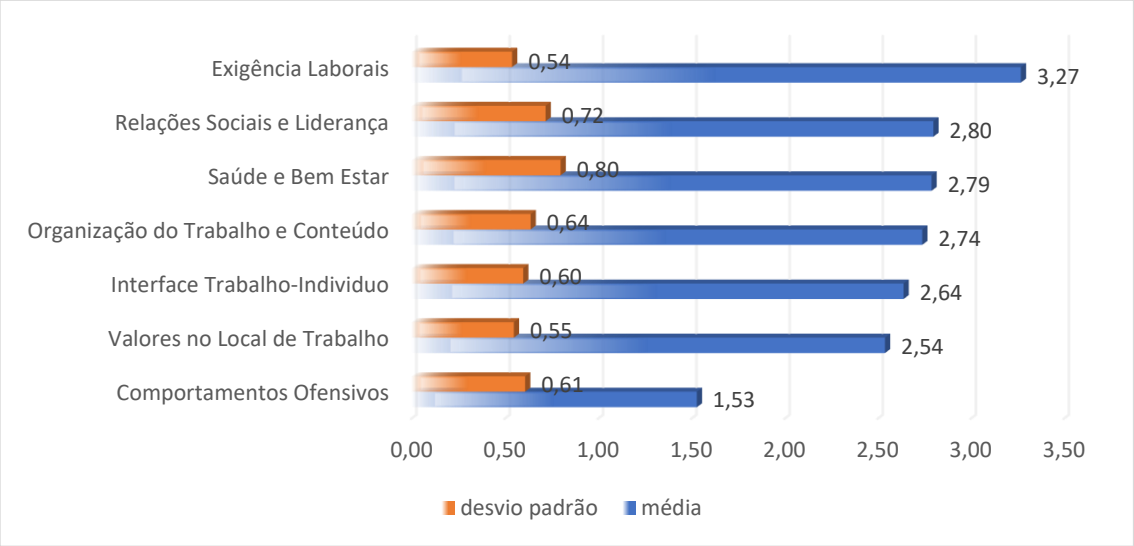

Gráfico 10: Hierarquização das dimensões por ordem crescente de acordo com a média obtida.

De acordo com o gráfico supra, observa-se que a dimensão Exigências Laborais foi a que apresentou a pontuação média mais elevada com 3,27 e um desvio padrão de 0,54. Seguindo-se a das Relações Sociais e Liderança e a Saúde e Bem Estar ambas com uma média próxima e um desvio padrão próximos, ou seja, de 2,80; 2,79 e 0,72; 0,80.

Nas dimensões seguintes a pontuação média não se distância muito dos valores da média anteriormente referidos, sendo que a diferença está no desvio padrão, i.e. 0,64; 0,60 e 0,55.

Por último a dimensão Comportamentos Ofensivos, apresenta uma pontuação média de 1,53 e um desvio padrão de 0,61.

Relembra-se que pontuações médias mais elevadas são sinónimo de maior risco psicossocial, todavia quando falamos Comportamentos Ofensivos, quer seja de Violência Física, Assédio Moral ou Sexual, números comparativamente mais baixos já podem ser sinónimo de uma incidência cujo risco é demasiado elevado, dadas as suas consequências.

De seguida apresenta-se um gráfico que visa hierarquizar as médias e o desvio padrão das subescalas, por forma a facilitar a análise e interpretação mais detalhada dos dados recolhidos. De salientar que a hierarquização foi realizada de acordo, também neste caso,

com as médias, por ordem decrescente tendo em conta que a primeira subescala é das "Exigências emocionais" com a média de 3,73 e o desvio padrão de 0,81.

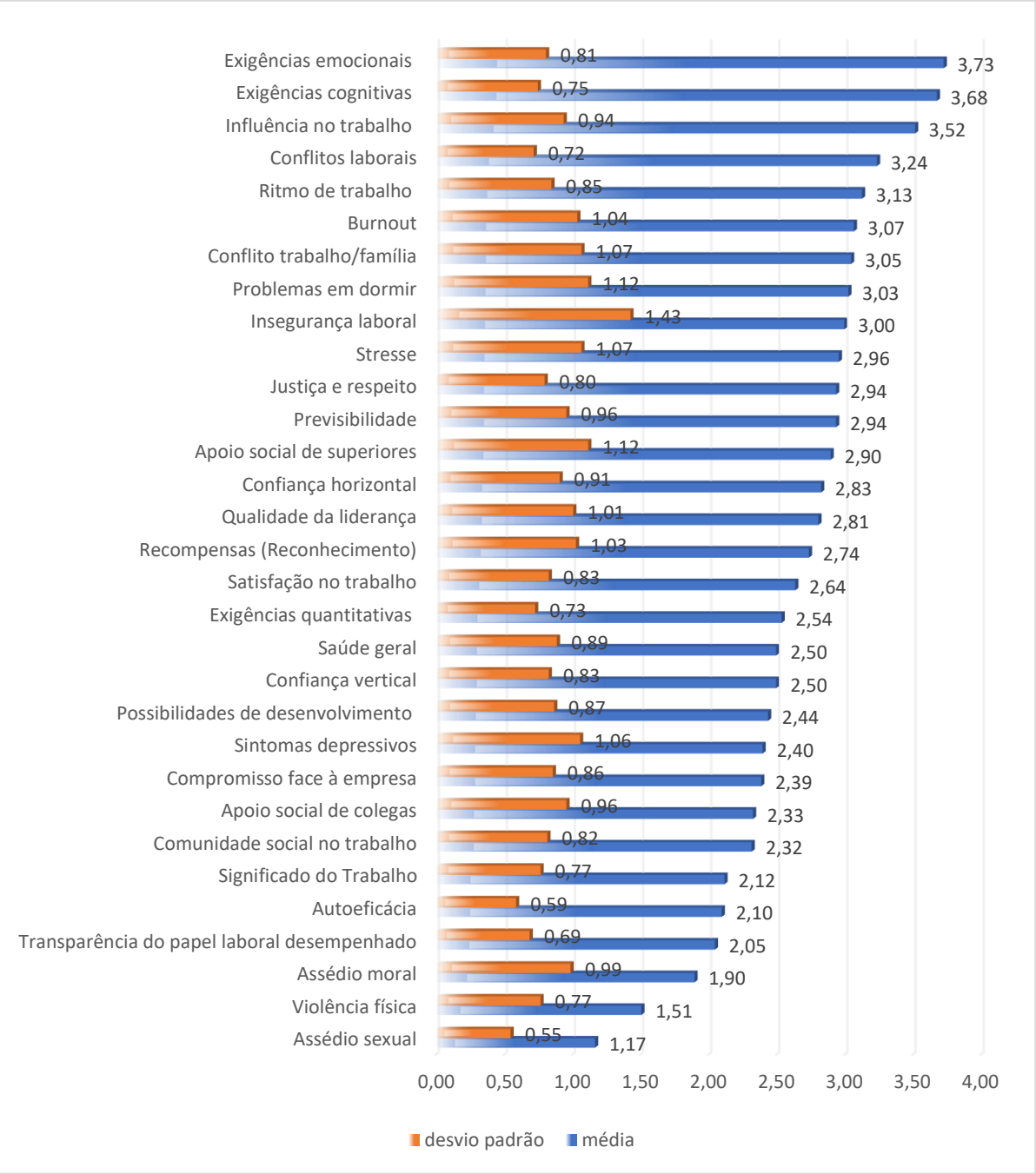

Gráfico 11: Hierarquização das subescalas por ordem crescente de acordo com a média obtida.

De acordo com a análise do gráfico supra o qual será analisado de acordo com a ordenação já realizada, sendo a primeira a que terá a média mais elevada.

A análise infra será realizada de acordo com a média e o desvio padrão relacionando os mesmos com algumas das subescalas com a classificação mais elevada.

Numa escala de 1 a 5, tendo em conta as médias das subescalas, as quais variam entre 1,17 para assédio sexual e 3,73 para exigências emocionais, bem como a análise do gráfico

supra leva a depreender que a amostra do presente estudo não revela a presença de elevados riscos psicossociais. No entanto, apesar das médias obtidas aparentarem ser relativamente baixas a dimensão das Exigências Laborais, mais em concreto as subescalas relativas a Exigências Cognitivas e Exigências Emocionais respetivamente com a média de 3,68 e de 3,73 apresentam valores preocupantes demonstrando a necessidade de intervenção para que daí não decorram consequências mais nefastas. De realçar que estes e outros valores obtidos podem ser indiciadores de situações traumáticas vividas por alguns elementos que compõem a amostra devendo por isso ser objeto de análise.

Numa escala de 1 a 5, tendo em conta as médias das subescalas, as quais variam entre 1,17 para assédio sexual e 3,73 para exigências emocionais, bem como a análise do gráfico supra leva a depreender que a amostra do presente estudo não revela a presença de elevados riscos psicossociais. No entanto, apesar das médias obtidas aparentarem ser relativamente baixas a dimensão das Exigências Laborais, mais em concreto as subescalas relativas a Exigências Cognitivas e Exigências Emocionais respetivamente com a média de 3,68 e de 3,73 apresentam valores preocupantes demonstrando a necessidade de intervenção para que daí não decorram consequências mais nefastas. De realçar que estes e outros valores obtidos podem ser indiciadores de situações traumáticas vividas por alguns elementos que compõem a amostra devendo por isso ser objeto de análise.

Exigências emocionais

A subescala supra foi a que apresentou a pontuação média mais elevada com 3,73 e um desvio padrão considerável de 0,81, ou seja, existe alguma dispersão tendo em conta as respostas obtidas.

Tendo em conta os itens que compõem a subescala suprarreferida, verifica-se que, o item 10 “O seu trabalho exige emocionalmente de si?”, foi o que obteve a pontuação mais elevada 139 (69,5%) dos inquiridos responderam “Frequentemente ou Sempre”. O item 11 seguiu a mesma tendência “O seu trabalho requer que esconda as suas emoções?” 134 (67%) dos inquiridos respondido “Frequentemente ou Sempre”. No item 12 “O seu trabalho mexe consigo emocionalmente”, 78 (39%) responderam “Frequentemente” e 67 (33,5%) responderam “Às vezes”, de salientar que neste último as respostas tiveram uma ligeira variação tendo em conta os itens anteriores.

Exigências cognitivas

Tendo em conta as respostas da amostra com a média de 3,68 e o desvio padrão de 0,75, a dispersão é média, o que leva a depreender que não existe uma grande dispersão nas respostas. Tendo no item 8 “O seu trabalho requer que seja bom a propor novas

ideias?" 178 (76,5%) da amostra respondeu "Às vezes e Frequentemente" e no 9 "O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?" 144 (72%) dos inquiridos responderam da mesma forma que no item anterior.

Influencia no trabalho

Nesta subescala a média é de 3,52 e o desvio padrão é de 0,94 o que demonstra uma dispersão acentuada. No item 14 "Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?", 114 (57%) dos inquiridos responderam "Nunca/quase nunca" tendo os restantes inquiridos distribuído as suas respostas nas restantes numa proporção muito próxima, i.e. 25 (12,5%) "Raramente"; 24 (12%) "Às vezes" e 31 (15,5%) Frequentemente. De salientar que no inquérito por questionário com a questão "Tem um cargo de chefia" 22 (11%) responderam afirmativamente. No item 15 "Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?" 68 (34%) dos inquiridos responderam "Às vezes"; 51 (25,5%) "Nunca/quase nunca"; 41 (20,5%) "Raramente" e 35 (17,5%) "Frequentemente". No item 16 "Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?" os inquiridos responderam da seguinte forma: 70 (35%) "Às vezes"; 62 (31%) "Frequentemente"; 34 (17%) "Raramente" e 25 (12,5%) "Nunca/quase nunca".

Conflitos laborais

Na subescala supra indicada a média apresentada é de 3,24 e desvio padrão de 0,72, ou seja, uma dispersão média. Tendo em conta as respostas dos inquiridos observa-se que o item 30 "Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?", tem o maior número de respostas 164 (82%) respondido "Às vezes e Frequentemente". Nos itens 31 "Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias" os inquiridos seguiram a tendência do item anterior com 145 (72,5%) de respostas, o que aconteceu também no item 29 "Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam, mas outros não?" com 141 (70,5%) de respostas por parte dos inquiridos.

Ritmo de trabalho

De acordo com as respostas do inquirido a média desta subescala é de 3,13 e o desvio padrão tem uma dispersão considerável sendo de 0,85.

De salientar que nenhuma das opções de resposta obteve uma pontuação inferior a (5%/10%). Nos itens que compõem a subescala supracitada os inquiridos responderam da seguinte forma: Item 4 "Sente que o seu trabalho é feito sob pressão?" 75 (37,5%) "Frequentemente", 62 (31%) "Às vezes" e 28 (14%) "Raramente"; no item 5 "Precisa

trabalhar muito rapidamente?" 71 (35,5%) "Às vezes", 62 (31%) "Frequentemente" e 42 (21%) "Raramente"; no item 6 "O tempo para a realização das suas tarefas é insuficiente?" 70 (35%) "Às vezes", 50 (25%) "Frequentemente" e 47 (23,5%) "Raramente".

Burnout

Nesta subescala a média é de 3,07 e o desvio padrão é de 1,04 o que demonstra uma dispersão elevada, tendo os inquiridos respondido nos itens que compõem esta subescala de forma muito idêntica e distribuída pelas várias opções.

No item 74 "Fisicamente exausto?" os inquiridos responderam: 62 (31%) "Frequentemente", 61 (30,5%) "Às vezes", 45 (22,5%) "Raramente"; seguindo a mesma ordem de resposta no item 75 "Emocionalmente exausto" 62 (31%), 62 (31%) e 36 (18%). De acordo com o que foi anteriormente referido os percentuais de resposta das várias opções são muito próximos.

Conflito trabalho/família

Esta subescala apresenta uma média apreciável de 3,05 e um desvio padrão de 1,07, tal como na subescala anterior analisada revela uma dispersão elevada.
De acordo com as respostas da amostra o item que obteve a pontuação mais elevada foi o 69 "Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?" com 85 (42,5%) de respostas a selecionar as opções "Muito e Extremamente" e 61 (30,5%) "Moderadamente"; o segundo item a ter a pontuação mais elevada e seguindo a mesma linha de análise do item anterior as pontuações foram as seguintes: 81 (40,5%) e 54 (27%); no item 71 as pontuações foram: 61 (30,05%) e 67 (33,5%), neste último houve mais inquiridos a responder "Moderadamente" do que "Muito e Extremamente". De salientar que nos três itens que compõem a subescala em análise, todas as opções tiveram uma pontuação igual ou superior a 9,5% o que vai de encontro ao desvio padrão verificado.

Problemas em dormir

Tendo em conta as respostas dos inquiridos a média da subescala supra é de 3,03 e o desvio padrão de 1,12, depreendendo-se que a dispersão é elevada, que também se verificou nas duas subescalas precedentes.

Dos itens que compõem esta subescala o que obteve um número superior de respostas foi o 73 "Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?" com 77 (38,5%) em que os inquiridos responderam "Frequentemente e

Sempre", tendo 61 (30,5%) respondido "Às vezes", totalizando 138 (69%). No item 72 "Dificuldade a adormecer?" seguindo a mesma ordem de análise, os resultados foram os seguintes, 75 (37,5%), 64 (32%), perfazendo um total de 141 (69,5%). Assim sendo se forem tidas em conta as pontuações das três opções "Às vezes / Frequentemente e Sempre" o item 72 tem uma pontuação mais elevada. De salientar que as pontuações destes itens são muito semelhantes, bem como de outros itens que compõem a dimensão "Saúde e Bem Estar", i.e., os itens 74,75, 76 e 77.

Insegurança laboral

Nesta subescala de item único a média é de 3,00 e o desvio padrão apresenta uma dispersão bastante elevada de 1,43. De salientar que este item é o que apresenta uma dispersão mais acentuada, de todos os itens que compõem o inquérito por questionário disseminado e analisado. No item "Sente-se preocupado em ficar desempregado?" os inquiridos responderam da seguinte forma: 39 (19,5%) "Nada/quase nada"; 41 (20,5%) "Um pouco"; 47 (23,5%) "Moderadamente"; 27 (13,5%) "Muito" e 46 (23%) "Extremamente".

Stress

A média obtida nesta subescala é de 2,96 e o desvio padrão é de 1,07, assim sendo, pode-se concluir que a dispersão é elevada. Os itens que compõem a dimensão "Saúde e Bem-estar" a qual é composta por cinco subescalas e vários itens, remete para a quantidade de vezes que o inquirido identificou, nas últimas quatro semanas, determinados sintomas relacionados com o *stress*.

Com o maior número de respostas por parte da amostra destaca-se o item 76 "Irritado?" em que 79 (39,5%) respondeu "Às vezes" e 65 (32,5%) "Frequentemente ou Sempre", perfazendo um total de 144 (72%). No item 77 "Ansioso?" 75 (37,5%) responderam "Às vezes" e 61 (30,5%) "Frequentemente ou Sempre", totalizando 136 (68%) do total da amostra.

Justiça e respeito

A média da subescala supra é de 2,94 e o desvio padrão é de 0.80, assim sendo, pode-se afirmar que a dispersão é considerável de acordo com as respostas obtidas nas diversas opções.

O Item que obteve o maior número de respostas foi o 51 "Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?" com 100 (50%) da amostra a responder "Às vezes", 65 (32,5%) "Frequentemente e Sempre" e 35 (7,5%) "Nunca/quase nunca e Raramente".

No Item 53 “O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?”, a opção “Às vezes” foi a que obteve o maior número de respostas com 91 (45,5%), com 61 (30,5%) a responder “Nunca/quase nunca e Raramente” e 48 (24%) “Frequentemente e Sempre”. No Item 52 “As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?” a amostra respondeu da seguinte forma: 85 (42,5%) “Às vezes”, 73 (36,5%) “Frequentemente e Sempre” e 42 (21%) “Nunca/quase nunca e Raramente”. De acordo com as respostas da amostra não deixa de ser relevante o número de respostas nas opções “Nunca/quase nunca e Raramente” que, se somado às respostas da opção “Às vezes” torna-se bastante expressivo.

Previsibilidade

Nesta subescala a média é de 2,94 com um desvio padrão de 0,96 o que demonstra uma dispersão acentuada.

Tendo em conta as respostas dos inquiridos verifica-se que o item que tem a pontuação mais alta dos que compõem esta subescala é o 22 “A informação que lhe é fornecida chega a tempo de realizar bem as suas tarefas?” com 80 (40%) dos inquiridos a responderem “Às vezes” e 47 (23,5%) referiram “Nunca /quase nunca e Raramente”. Seguindo a mesma ordem de análise para os itens seguintes, no 20 “No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?”, os inquiridos responderam 74 (37%) e 75 (37,5%); no item 21 “Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?” as respostas foram 74 (37%) e 45 (22,5%).

De acordo com as respostas dos inquiridos as opções “Frequentemente e Sempre” obtiveram a seguinte pontuação: Item 22, 73 (36,5%); item 20, 51 (25,5% e item 21, 81 (40,5%), de salientar que 22 (11%) dos inquiridos exercem funções de chefia.

Apoio social de superiores

Tendo em conta as respostas dos inquiridos a média da subescala supra é de 2,90 e o desvio padrão de 1,12, depreendendo-se que a dispersão é elevada.

Dos itens que compõem esta subescala o que obteve um número superior de respostas foi o 37 “Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?” com 64 (32%) em que os inquiridos responderam “Às vezes”, tendo 68 (34%) respondido “Nunca/quase nunca e Raramente”, totalizando 132 (66%), tendo os restantes inquiridos 68 (34%) respondido “Frequentemente e Sempre”. No item 35 “Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?”, seguindo a mesma ordem de análise do item anterior os inquiridos responderam: 60 (30%), 63 (31,5%), totalizando 123 (61,5%) e 77 (38,5%); No Item 36 “Com que

frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?", também de acordo com a análise dos itens anteriores desta subescala, os inquiridos responderam 58 (29%), 56 (28%), totalizando 114 (57%) e 86 (43%). De acordo com as respostas dos inquiridos pode-se depreender que estes sentem alguma falta de apoio, bem como alguma falta de diálogo por parte dos seus superiores em relação ao seu desempenho laboral e de como está a decorrer o seu trabalho.

Confiança horizontal

Nesta subescala a média é de 2,83 e o desvio padrão é de 0,91 o que denota já alguma dispersão. De acordo com a pontuação obtida nos itens que compõem esta subescala é de destacar o item 45 "Os funcionários ocultam informações uns dos outros?" em que 52 (26%) respondem "Frequentemente e Sempre" e 94 (47%) "Às vezes"; no item 46 "Os funcionários ocultam informações à gerência?", 35 (17,5%) responderam "Frequentemente e Sempre" e 85 (42,5%) "Às vezes". Assim sendo e apesar de a pontuação ser mais alta na opção "Às vezes" em ambos os itens, o que não deixa de ser relevante, bem como a pontuação obtida na opção "Frequentemente e Sempre" de ambos os itens.

Qualidade da liderança

A média da subescala supra é de 2,81 e o desvio padrão é de 1,01 ou seja tem uma dispersão acentuada. Esta subescala procura identificar de que forma a chefia lidera, tendo em conta determinados aspetos enunciados. Em todos os itens que compõem esta subescala a pontuação destes está toda muito próxima e idêntica nas diversas opções. De destacar o item 41 "Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?" tendo os inquiridos respondido da seguinte forma: 61 (30,5%) "Nunca/quase nunca e Raramente", 78 (39%) "Às vezes" e os restantes 61 (30,5%) "Frequentemente e Sempre". No item 42 "Dá prioridade à satisfação no trabalho?" 50 (25%) dos inquiridos responderam "Nunca/quase nunca e Raramente", 68 (34%) "Às vezes" e 82 (41%) "Frequentemente e Sempre", de salientar que a partir deste item as opções "Frequentemente e Sempre" sobem no número de respostas. No item 43 "É bom no planeamento do trabalho?" 66 (33%) responderam "Às vezes", 90 (45%) "Frequentemente e Sempre" e os restantes 44 (22%) responderam de forma negativa. No item 44 "É bom a resolver conflitos?" a amostra respondeu da seguinte forma: 49 (24,5%) de forma negativa, 55 (27,5%) "Às vezes" e 96 (48%) "Frequentemente e Sempre". De salientar que de todos os Itens que compõem esta subescala este último é o que apresenta pontuações mais próximas nas diversas opções, mas também é o que apresenta uma pontuação mais alta nas opções positivas.

Recompensa (Reconhecimento)

Nesta subescala a média é de 2,74 e o desvio padrão é de 1,03 o que demonstra uma dispersão elevada. Das respostas da amostra pode-se destacar o item 26 “O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?” tendo 77 (38,5%) respondido “Nunca/quase nunca” e 66 (33%) “Às vezes”. No item 27 “A gerência do seu local de trabalho respeita-o?” 34 (17%) dos inquiridos responderam “Nunca/quase nunca” e 44 (22%) “Às vezes”. No item 28 “É tratado de forma justa no seu local de trabalho?” pode-se destacar que 40 (20%) respondeu “Nunca/quase nunca” e 66 (33) “Às vezes”. Assim sendo pode-se depreender que uma parte dos inquiridos, a qual deve ser tido em conta, sente que o seu trabalho não é reconhecido nem apreciado pela gerência e não são respeitados no seu local de trabalho.

Satisfação no trabalho

De acordo com as respostas dos inquiridos a média desta subescala é de 2,64 e o desvio padrão tem uma dispersão considerável sendo de 0,83. A questão principal remete para o quão satisfeito o inquirido está tendo em conta alguns aspetos, enunciados do seu local de trabalho. O item que apresenta a pontuação mais elevada é o 66 “O seu trabalho de uma forma global?” em que 79 (39,5%) dos inquiridos responderam “Moderadamente” e 104 (“52%) responderam “Muito e Extremamente”. No item 65 “A forma como as suas capacidades são utilizadas?” 40 (20%) responderam “Nada/quase nada e Um pouco” e 79 (39,5%) “Moderadamente”, perfazendo um total de 119 (59,5%), o que evidencia que nem na perspetiva dos inquiridos nem todas as suas as capacidades estão a ser aproveitadas. No item 63 “As suas perspetivas de trabalho?” 37 (18,5%) dos inquiridos responderam “Nada/quase nada e Um pouco” e 74 (37%) “Moderadamente” totalizando 111 (55,5%) sendo este o número de inquiridos que apresentam alguma insatisfação em relação às perspetivas de trabalho. No item 64 “As condições físicas do seu local de trabalho?” 36 (18%) responderam “Nada/quase nada e Um pouco” e 69 (34,5%) “Moderadamente”, totalizando 119 (59,5%), sendo este o número de inquiridos que demonstram alguma insatisfação em relação às condições físicas do seu local de trabalho.

Exigências quantitativas

Na subescala supra a média apresentada é de 2,54 e um desvio padrão de 0,73. Tendo em conta as respostas dos inquiridos verifica-se que o item que tem maior pontuação é o 3 “Precisa fazer horas extra?” com 136 (68%) “Nunca/quase nunca e Raramente”. No entanto no item 1 “A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?” 84 (42%) dos inquiridos responderam “Às vezes” e 57 (28,5%) “Frequentemente e Sempre” perfazendo

141 (70,5%). No Item 2 “Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?” 70 (35%) dos inquiridos responderam “Às vezes” e 41 (20,5%) “Frequentemente e Sempre” totalizando 111 (55,5%). Assim sendo conclui-se que uma parte significativa dos inquiridos não fazem horas extras, mas não conseguem completar todas as suas tarefas relacionadas com a sua atividade laboral, parte da amostra atribui a culpa por a carga de trabalho ser mal distribuída.

Saúde geral

A média desta subescala, que é constituída por um item único, é de 2,50 e o desvio padrão tem uma dispersão considerável sendo de 0,89.

Neste item a questão remete para o inquirido definir no geral como descreve a sua saúde. De acordo com as respostas dos inquiridos 87 (43,5%) consideram a sua saúde “Boa”, 91 (45,5) “Muito Boa e Excelente”, perfazendo um total de 178 (89%).

Assim sendo, conclui-se que a maioria sente que a sua saúde não apresenta uma contrariedade para a sua atividade profissional e de lazer. De salientar que 1 (0,5%) responderam “Deficitária” e 21 (10,5%) “Razoável”, sendo relevante questionar quais os motivos que levam alguns funcionários a terem este sentimento.

Confiança vertical

Tendo em conta os resultados do inquérito por questionário relativamente à subescala supra, a média é de 2,64 e o desvio padrão é de 0,83, o que denota uma dispersão considerável. De acordo com as pontuações obtidas pode-se destacar o 48 “A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?” em que 20 (10%) respondeu “Nunca/quase nunca e Raramente” e 82 (41%) “Às vezes”. No item 49 “Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?” 27 (13,5%) respondeu “Nunca/quase nunca e Sempre” e 64 (32%) “Às vezes”. Fazendo uma comparação com as pontuações do Item 49 da subescala confiança horizontal uma percentagem (4%) dos inquiridos refere que ocultam informação à gerência, mas apesar desse comportamento acreditam que a gerência não tem um comportamento semelhante.

Possibilidade de desenvolvimento

Na subescala supra a média é de 2,44 e o desvio padrão é de 0.87 o que revela uma dispersão considerável. Nos itens que compõem a subescala supracitada e de acordo com as respostas da amostra pode-se destacar o item 19 “O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?” tendo 35 (17,5%) respondido negativamente e 66 (33%) “Às

vezes", perfazendo 101 (50.5%). No Item 18 "O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?" seguindo o mesmo critério de análise do item anterior, as respostas foram: 18 (9%) e 64 (32%), totalizando 82 (41%). De salientar que o número de inquiridos que têm a perceção de que de as suas funções não lhe permitem usar as suas habilidades e perícias na sua plenitude, é superior a 50% da amostra.

Sintomas depressivos

Nesta subescala, a média é de 2,40 e o desvio padrão é de 1,06 o que demonstra uma dispersão elevada.

Nesta subescala, as questões remetem para a frequência, nas últimas quatro semanas, em que o inquirido identificou de terminados sintomas relacionados com sintomas depressivos. Atendendo às respostas, do inquérito por questionário disseminado, destaca-se o item 80 "Falta de interesse por coisas quotidianas?" com 35 (17,5%) dos inquiridos a responderem "Frequentemente e Sempre" e 73 (36,5%) "Às vezes", totalizando 108 (51%). No item 79 "Sensação de vazio?" 33 (16,5%) dos inquiridos responderam "Frequentemente e Sempre" e 60 (30%) "Às vezes, perfazendo 93 (46,5%). No item 78 "Triste?", seguindo o mesmo critério e sequência de análise dos itens supra as respostas dos inquiridos foram: 31 (15,5%) e 58 (29%) atingindo um total de 89 (44,5%).

De referir, que deve ser tido em conta a percentagem dos inquiridos que demonstram alguns dos sintomas supracitados, sendo fulcral perceber o porquê destes sentimentos com a frequência já supracitada.

Compromisso face à empresa

De acordo com as respostas do inquirido a média desta subescala é de 2,39 e o desvio padrão tem uma dispersão considerável sendo de 0,86.

Nesta subescala o item que apresenta a pontuação mais alta é o 60 "Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?" tendo 35 (17,5%) dos inquiridos respondido "Nada/quase nada e Um pouco" e 66 (33%) "Moderadamente". No item 61 "Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?" 28 (14%) dos inquiridos responderam "Nada/quase nada e Um pouco" e 55 (27,5%) Moderadamente. Seguindo a mesma sequência de análise no item 62 "Tem orgulho em pertencer à empresa?" os percentuais de resposta foram: 21 (10,5%) e 40 (20%). De salientar, que o número de respostas negativas dos inquiridos aos itens supra, devem ser tidas em conta, por forma a tentar inverter uma possível tendência.

Apoio social de colegas

Tendo em conta os resultados do inquérito por questionário relativamente à subescala supra, a média é de 2,33 e o desvio padrão apresenta uma dispersão acentuada de 0,96.

De acordo com as respostas o item mais pontuado foi o 33," Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?" em que 21 (11,5%) dos inquiridos responderam "Nunca/ quase nunca e Raramente" e 69 (34,5%) "Às vezes", perfazendo 90 (46%). No Item 32 "Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?" 20 (10%) dos inquiridos responderam "Nunca/ quase nunca e Raramente" e 68 (34%) "Às vezes", perfazendo 88 (44%). Os valores de resposta por parte da amostra nas diversas opções dos itens que compõem esta subescala são próximos bem como os das respostas negativas, que deve ser tido como um alerta, para uma possível evolução inversa ao pretendido.

Comunidade social no trabalho

Na subescala supra a pontuação média é de 2,32 e um desvio padrão considerável de 0,82, ou seja, existe alguma dispersão tendo em conta as respostas obtidas.

O item que obteve a pontuação mais elevada é o 40 "No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?" em que 29 (14,5%) dos inquiridos responderam de forma negativa e 68 (34%) "Às vezes", perfazendo 97 (48,5%). No item 39 "Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?" 19 (9.5%) dos inquiridos responderam de forma negativa e 67 (33,5%) "Às vezes", totalizando 86 (43%). No Item 38 "Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?" seguindo a mesma linha de análise as pontuações foram as seguintes: 12 (6%), 47 (23,5%), perfazendo 59 (29,5).

Atendendo às respostas da amostra, e apesar de os valores das respostas negativas não serem muito significativos, devem ser tidos em conta para não haja um incremento dos mesmos, mas sim um retrocesso.

Significado do trabalho

Tendo em conta as respostas da amostra com a média de 2,12 e o desvio padrão de 0,77, a dispersão é média, o que leva a depreender que não existe uma grande dispersão nas respostas. De acordo com as respostas ao inquérito por questionário disseminado o item que teve uma pontuação pertinente é o 59 "Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?" em que 31 (15,5%) dos inquiridos responderam de forma negativa e 66 (33%) responderam "Moderadamente". No item 58 "Sente que o seu trabalho é importante?" 10 (5%) dos inquiridos responderam seguindo o mesmo critério.

No item 57 “O seu trabalho tem algum significado para si?” 9 (4,5%) dos inquiridos mostraram desagrado quanto ao significado do seu trabalho. Assim sendo pode-se depreender que o número de respostas negativas é baixo, no entanto não deverá deixar de ser um motivo de reflexão por parte da administração da organização, para que não evolua. De realçar no item 59, 66 (33%) dos inquiridos responderam “Moderadamente”, o qual faz referência à motivação e envolvimento com o trabalho, o que poderá ser um prenuncio da mudança. Nos itens 57, 160 (80%) e no 58, 168 (84%), que fazem menção à importância e ao significado do trabalho, a grande maioria dos inquiridos responderam “Muito e Extremamente”

Autoeficácia

A média da subescala supra é de 2,10 e o desvio padrão é de 0,59 ou seja tem uma dispersão reduzida. Tendo em conta as respostas ao inquérito por questionário disseminado pela área da segurança o item com a pontuação mais elevada é o 55 “É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.” 2 (1%) responderam “Nunca/quase nunca” e 8 (4%) “Raramente”. No item 56 “Graças aos meus recursos, sei lidar com situações imprevistas.” 4 (2%) responderam “Raramente”. Dos três itens o que teve a pontuação mais reduzida foi o 54 “Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente” 3 (1,5%) responderam da mesma forma que no item anterior.
Assim sendo depreende-se que o número reduzido de respostas negativas demonstra que os inquiridos revelam um sentido de autoeficácia bastante relevante. De salientar que nos itens que compõem esta subescala somente dois responderam “Nunca/quase nunca”, conforme já referido no item 55.

Transparência do papel laboral desempenhado

Na subescala supra a média apresentada é de 2,05 e um desvio padrão de 0,69, ou seja, uma dispersão média. Tendo em conta as respostas dos inquiridos destaca-se o que o item 23 “O seu trabalho apresenta objetivos claros?” tendo 1 (0,5%) respondido “Nunca/quase nunca” e 18 (9%) “Raramente” perfazendo 19 (9,5). No Item 25 “Sabe exatamente o que é esperado de si?” seguindo o mesmo critério e sequência de análise do item anterior as respostas foram: 3 (1,5%) e 5 (2,5%) totalizando 8 (4%). No item 24, que foi o que teve menos respostas negativas, os inquiridos responderam da seguinte forma: 3 (1,5%) e 1 (0,5%) totalizando 8 (4%). Assim sendo, depreende-se que quase a totalidade dos colaboradores sabem o que fazer, quais são os objetivos, as responsabilidades e o que é esperado da parte deles.

Assédio moral

A média da subescala supra é de 1,90 e o desvio padrão é de 0,99 ou seja tem uma dispersão já acentuada.

Nesta subescala as questões remetem, para a possibilidade e frequência, nos últimos nos últimos doze meses, de o inquirido ter sido alvo dos diferentes tipos de assédio enunciados em cada item. Na subescala supra o item que se destaca com a pontuação mais elevada é o 81 “Insultos ou provocações verbais?” com 36 (18%) dos inquiridos a responderem “Frequentemente” e 11 (5,5%) “Sempre” sendo o seu total 47 (23,5%). No item 82 “Humilhações?”, o segundo com a pontuação mais elevada, seguindo a mesma sequência e critério de análise do item anterior as pontuações foram as seguintes: 15 (7,5%) e 3 (1,5%), perfazendo 18 (9%).

No Item 83 “Perseguição?” de acordo com a mesma norma de análise dos itens anteriores as pontuações foram: 9 (4,5%) e 8 (4%), alcançando um total de 17 (8,5%).

De salientar que os inquéritos por questionário foram disseminados na área da segurança, o que leva à seguinte questão, este tipo de assédio está a ser perpetrado pela chefia, colegas ou colaboradores? Assim sendo será relevante aprofundar o estudo destes dados. Com efeito, embora, os valores da média nesta sub dimensão sejam, aparentemente baixos, eles já são bastante elevados quando consideramos a expressão do assédio moral a nível nacional. este facto torna-se tão mais grave, quanto as consequências do assédio são, por regra, demasiado graves.

Violência física

Tendo em conta as respostas da amostra com a média de 1,51 e o desvio padrão de 0,77, a dispersão é média, o que leva a depreender que não existe uma grande dispersão nas respostas.

Nesta subescala as questões remetem, para a eventualidade e assiduidade, nos últimos nos últimos doze meses, de o inquirido ter sido alvo dos comportamentos descritos em cada item.

Dos itens que compõem esta subescala, o que teve a pontuação mais elevada foi o 85 “Ameaças físicas?” tendo os inquiridos respondido da seguinte forma: 22 (11%) “Frequentemente”, 4 (2%) “Sempre”, totalizando 26 (13%). No item 86 “Agressões físicas?” 5 (2,5%) dos inquiridos responderam “Frequentemente”. Como referido na análise da subescala anterior é de todo relevante perceber qual é o grupo que exerce os comportamentos supra, no entanto é fulcral a organização estar atenta de modo a reduzir os valores suprarreferidos. Com efeito a violência física no local de trabalho constitui uma situação grave e não tolerável. para além do enquadramento legal, é de realçar as

consequências geralmente muito negativas para as vítimas, neste caso os trabalhadores que exercessem funções de segurança interna nesta empresa.

Assédio sexual

A média da subescala supra, que é constituída por um item único, é de 1,17 e o desvio padrão é de 0,55 ou seja tem uma dispersão reduzida.

Neste item a questão remete para a resposta à questão se nos últimos doze meses o inquirido/a, foi vítima do assédio descrito e qual a sua regularidade.

De acordo com as respostas obtidas salienta-se os seguintes dados, por parte da amostra: 2 (1%) "Sempre" e 4 (2%) "Às vezes". Conforme referido na análise das duas subescalas anteriores é de todo relevante, dadas as consequências deste tipo de risco, identificar os perpetradores do assédio sexual, proteger as vítimas e prevenir situações futuras.

3.2. Níveis de Risco Psicossocial

Tendo em conta o objetivo geral, os objetivos específicos e a metodologia proposta para dar corpo ao presente estudo realizou-se uma análise do risco, tendo por referência as dimensões e suas subescalas supra apresentadas.

O tratamento e análise dos dados, baseou-se no designado modelo tricolor/ "semáforo" o qual comporta 3 níveis de risco: risco elevado, risco médio e risco baixo. Esta categorização visa facilitar a análise dos dados obtidos, os quais devem ser compreendidos com base no impacto para a saúde do individuo tendo em conta a exposição deste a determinados fatores de risco (Silva, 2006, p. 8). Considerando que as pontuações das alternativas de resposta variavam entre 1 e 5, foram criadas novas variáveis no SPSS, que agrupassem os itens de cada uma das dimensões através de tratamentos estatísticos adequados a distribuição das pontuações dos inquiridos foi subdividida, entre tercis, relativamente a cada item (Apêndice 3). Esses tercis foram divididos de acordo com os pontos de corte 2,33 e 3,66. Decorrente da divisão tripartida, as cores têm o seguinte significado: verde (situação favorável), amarelo (situação a considerar) e vermelho (situação de risco). Com esta representação, pretende-se facilitar a compreensão e análise dos resultados (Silva et al., 2006, p. 8).

Apresenta-se de seguida os níveis de risco de acordo com as dimensões em análise.

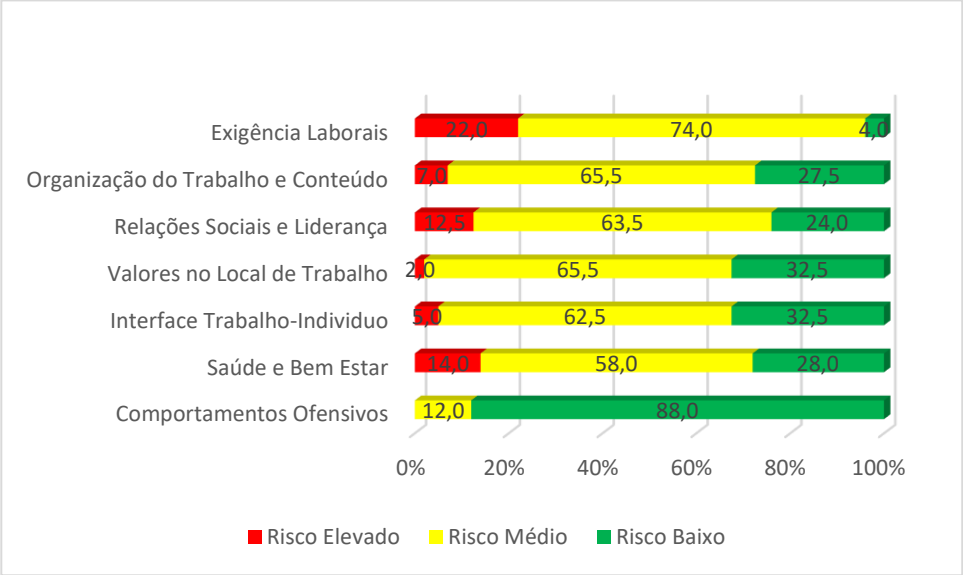

Gráfico 12: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada dimensão.

O gráfico supra representa o nível de risco das dimensões indicadas. De salientar que a dimensão Exigências Laborais apresenta um nível de risco elevado para 22% dos inquiridos. Segue-se a Saúde e bem-estar, com um nível de risco elevado para 14% dos inquiridos. A dimensão Relações sociais e Liderança evidencia constituir um determinante de risco psicossocial para 12,5% dos inquiridos. A dimensão Organização do Trabalho e Conteúdo revela constituir risco elevado para 7% dos inquiridos as restantes dimensões, apresentam níveis de risco elevado, mais reduzido. Contudo observa-se que os indicadores de risco médio são bastante elevados em todas as dimensões, com exceção dos Comportamentos Ofensivos. Todavia esta última dimensão, merece uma análise mais aprofundada, dada a gravidade das consequências dos riscos que dela decorrem.

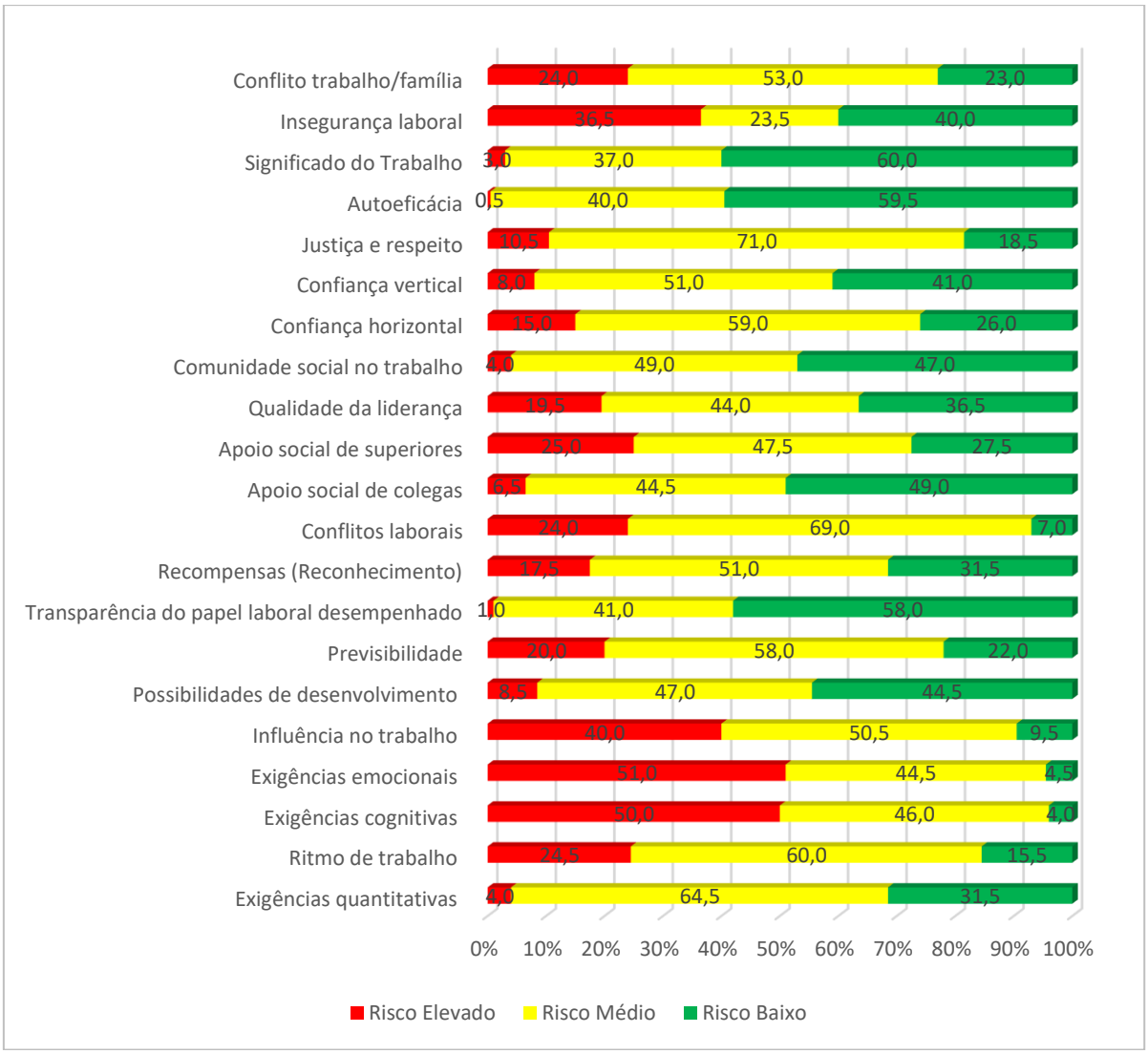

Gráfico 13: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala.

Tendo em conta o gráfico supra, em tercis, verifica-se que:

A dimensão Exigências Laborais é a que apresenta maior risco, atendendo que as subescalas Exigências emocionais e Exigências cognitivas, apresentam uma situação de risco elevado, respetivamente para 51% e 50% dos trabalhadores inquiridos. As outras subescalas que compõem esta dimensão, ou seja, Ritmos de trabalho e Exigências quantitativas apresentam uma situação menos gravosa, muito embora, com indicadores de risco elevado respetivamente de 24,5% e 4%.

Na dimensão Organização do Trabalho e Conteúdo, as subescalas que apresentam maior risco são a Influência no Trabalho Com 40% de risco elevado, Previsibilidade com 20% e Possibilidade de desenvolvimento com 8,5%, estes são dados também relevantes que merecem atenção em particular.

Na dimensão seguinte, ou seja, Relações Sociais e Liderança, de acordo com os dados alcançados na subescala Conflitos laborais, a qual apresenta indicadores de 24% dos

inquiridos a vivenciarem risco elevado, Apoio social de superiores indica que 25% dos inquiridos apresentam perceções de risco elevado, Qualidade da liderança envolve 19,5% com risco elevado, Recompensas (Reconhecimento) aponta para 17,5% com risco elevado e Apoio social de colegas mostram valores mais baixos, com indicadores de 6,5% de risco elevado.

Segundo os dados obtidos na dimensão Valores no Local de Trabalho, as subescalas Justiça e respeito revela 10,5% de respostas de risco elevado, Confiança horizontal traduz 15% de respostas com pontuações de risco elevado e a subescala Confiança vertical apresenta valores de 8% de risco elevado.

As subescalas Comunidade social no trabalho e Autoeficácia apresentam valores substancialmente mais baixos.

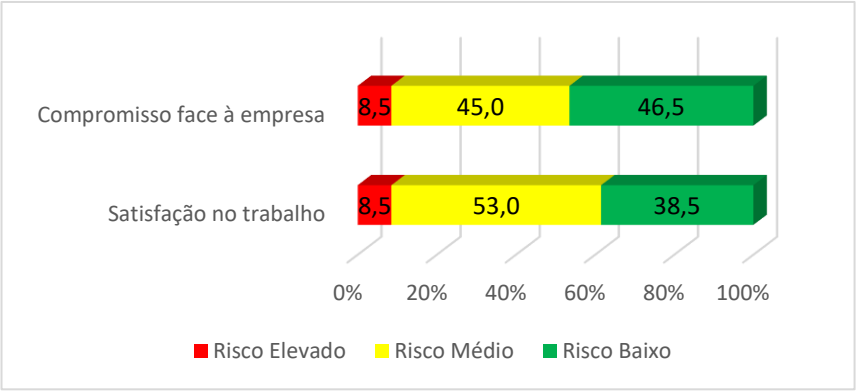

Gráfico 14: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala.

Na dimensão Interface Trabalho-Individuo considerando as subescalas: Satisfação no trabalho e o Compromisso face à empresa expõem dados a considerar, já que evidenciam 8,5% dos inquiridos revelam forte insatisfação e reduzido compromisso face à empresa.

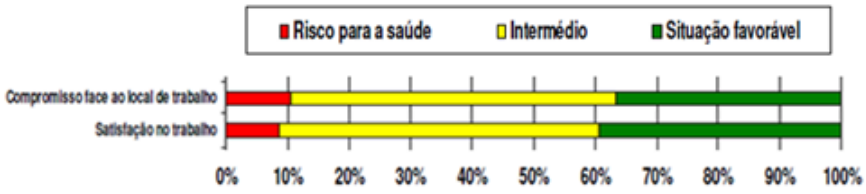

Gráfico 15: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II.

Comparando o gráfico do presente estudo com a versão média portuguesa verifica-se que na subescala compromisso face à empresa / Compromisso face ao local de trabalho a situação de risco elevado / risco para a saúde é ligeiramente superior na população portuguesa, o que também se verifica no risco médio / intermédio, consequentemente risco

baixo / situação favorável o estudo atual apresenta uma diferença mais favorável, aproximadamente 10%, comparando com a população portuguesa (Silva et al., 2006).

Na subescala satisfação no trabalho as pontuações são muito idênticas em ambos os estudos.

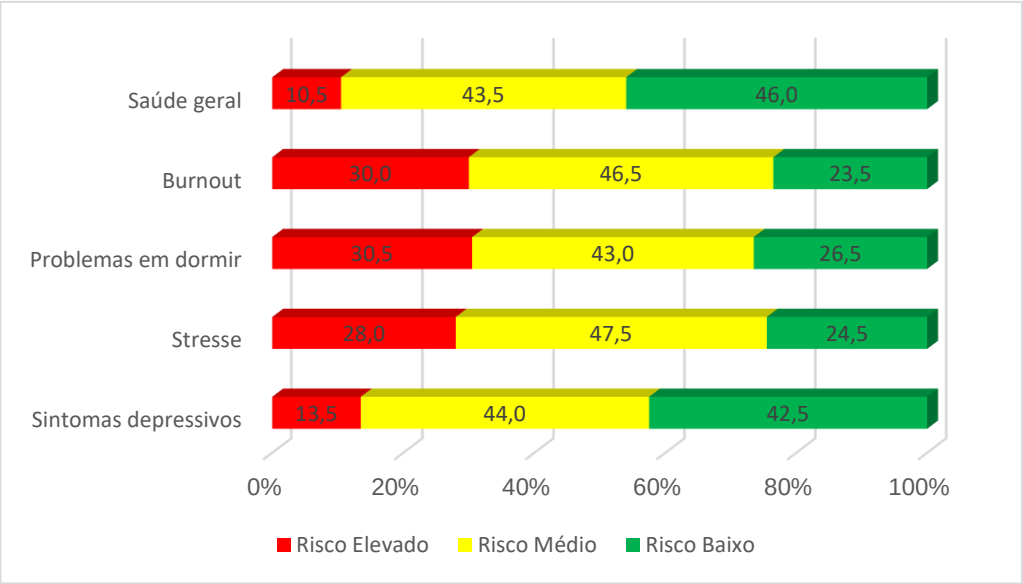

Gráfico 16: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala.

Na dimensão Saúde e Bem Estar as subescalas: Saúde geral, Sintomas depressivos, *Stress*, *Burnout* e Problemas em dormir apresentam valores a acompanhar e prevenir. Com efeito os valores de *burnout*, são de 30% o que dado o significado desta sintomatologia constitui um valor de alta gravidade, 28% indica ter altos níveis de stress, 30,5% revela ter graves problemas em dormir, 13,5% revela ter fortes sintomas depressivos, 10,5% indica que tem graves problemas de saúde geral. Atendemos, exclusivamente, aos valores de risco mais elevado, contudo também os valores de risco médio em todas as subdimensões estão acima dos 40% o que implica que constituam valores a considerar.

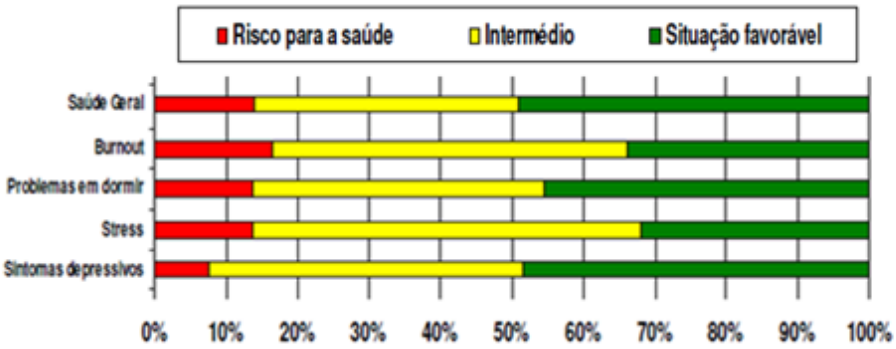

Gráfico 17: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II.

Ten o média portuguesa verifica-se que em todas as subescalas os valores obtidos no presente estudo

são superiores, aos da população portuguesa. Nas dimensões Saúde geral e Sintomas depressivos a diferença do nível de risco entre os estudos é ligeira, sendo superior, em cerca de 7%, no presente estudo em comparação com a população portuguesa (Silva et al., 2006).

Nas subescalas *Burnout* e *Stress*, o nível de risco do presente estudo começa a aumentar, para cerca de 10%, sendo mais notória essa *décalage*[23] na subescala Problemas em dormir (Silva et al., 2006).

Assim sendo, depreende-se que os níveis de exigência, de *stress* e consequentemente de risco para a saúde, na área do presente estudo são superiores aos da população portuguesa em geral. Como já supracitado a situação no presente estudo apresenta um nível de risco a considerar, devendo por esse motivo fazer-se uma avaliação mais aprofundada com o intuito de reverter o nível favorável.

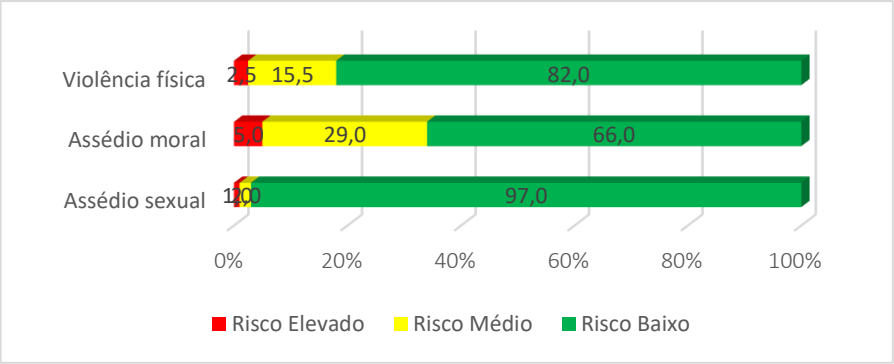

Gráfico 18: COPSOQ II - Identificação de tercis obtido para cada subescala.

De acordo com os valores em tercis obtidos na dimensão Comportamentos ofensivos, todas as subescalas apresentam valores aparentemente com pouco significado. Contudo, conforme afirmamos, anteriormente, dada a gravidade deste tipo de riscos os mesmos devem ser objeto de consideração, designadamente no Assédio moral com indicadores de 5% dos inquiridos indicarem estar a ser vítimas deste tipo de situação de forma grave e 29% com risco médio, já quanto à Violência física observa-se que 2,5% evidencia um risco elevado e 15,5% risco médio. No que se refere ao Assédio sexual os valores parecem claramente mais baixos, embora 3% dos inquiridos revelem risco elevado ou médio.

[23] Designação francesa de afastamento, desfasamento.

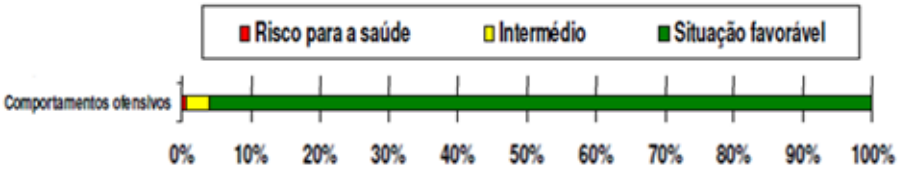

Gráfico 19: Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ II.

Comparando os valores obtidos nas subescalas do presente estudo e o da população portuguesa, verifica-se que os valores são aproximados (Silva et al., 2006).

De salientar que na versão adaptada e utilizada no presente estudo alguns itens da versão original passaram a subescalas na versão usada, aumentando os itens, para melhor caracterizar os riscos supra.

No entanto e como já suprarreferido os riscos relacionados com o Assédio moral, sexual e violência física são um tema sensível e de enorme repercussão para a vítima, o que leva a que seja necessária uma permanente monitorização.

A título de síntese, pode-se concluir, que as subescalas que apresentam risco mais elevado para a saúde do colaborador são as Exigências emocionais e Exigências cognitivas. As restantes subescalas que compõem o presente estudo apresentam um nível de risco intermédio, excetuando as subescalas: Transparência do papel laboral desempenhado, Comunidade social no trabalho, Autoeficácia, Significado do trabalho, Assédio moral, Assédio sexual e Violência física, que apresentam um nível de risco mais baixo.

Comparando os estudos, a população portuguesa no geral apresenta uma situação de risco inferior, somente na subescala, Compromisso face à empresa / Compromisso face ao local de trabalho esta propensão é ligeiramente invertida. No entanto nas subescalas relacionadas com *Burnout*, *Stress* e Problema em dormir a tendência supra é ainda mais acentuada (Silva, et al., 2006).

3.3. Influência das variáveis sociodemográficas nos riscos psicossociais

Na persecução dos objetivos deste trabalho, e para determinar a influência de variáveis de natureza socio demográfica sobre os resultados obtidos, recorreu-se à análise de variância (ANOVA). Procurando-se desta forma, relacionar e identificar quais os grupos mais vulneráveis aos riscos psicossociais. Serão apresentadas diversas análises com o intuito de observar se existem diferenças na pontuação das dimensões e subdimensões do presente estudo, tendo em conta os diferentes grupos e as variáveis independentes consideradas.

Nas tabelas infra a análise terá em conta o seguinte: N – Número de respostas; F – Valor F e P – Nível de significância.

Dimensões COPSOQ	Escalão Etário	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Organização do Trabalho e Conteúdo	<30	19	2,70	0,83	3,278	0,022
	30-40	85	2,81	0,61		
	41-50	77	2,77	0,58		
	>50	19	2,32	0,69		
Relações Sociais e Liderança	<30	19	2,69	0,91	4,677	0,004
	30-40	85	2,89	0,73		
	41-50	77	2,86	0,64		
	>50	19	2,26	0,51		
Valores no Local de Trabalho	<30	19	2,41	0,69	6,479	0,000
	30-40	85	2,61	0,53		
	41-50	77	2,60	0,48		
	>50	19	2,06	0,51		
Interface Trabalho-Individuo	<30	19	2,47	0,74	2,979	0,033
	30-40	85	2,75	0,62		
	41-50	77	2,63	0,50		
	>50	19	2,35	0,61		
Comportamentos Ofensivos	<30	19	1,29	0,41	3,588	0,015
	30-40	85	1,67	0,62		
	41-50	77	1,47	0,64		
	>50	19	1,32	0,47		

Tabela 3: Análise de variância da variável sociodemográfica – Escalão Etário.

Tendo em conta a análise da tabela supra, analisando as médias dos dados obtidos, verifica-se que os inquiridos na faixa etária entre 30 – 40 anos, têm uma pontuação superior nas seguintes dimensões: Relações Sociais e Liderança (p=0,004); Organização do Trabalho e Conteúdo (p=0,022); Interface Trabalho-Individuo (p=0,033); Valores no Local de Trabalho (p=0,000) e Comportamentos Ofensivos (p=0,015), nas restantes dimensões ($p \geq 0,05$) (Apêndice 4). Assim sendo verifica-se que os indivíduos nesta faixa etária evidenciam uma maior vulnerabilidade aos riscos psicossociais tendo em conta as dimensões analisadas e os restantes grupos etários.

Dimensões COPSOQ	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Saúde e Bem Estar	Masculino	147	2,72	2,72	4,263	0,040
	Feminino	53	2,98	2,98		

Tabela 4: Análise de variância da variável sociodemográfica – Sexo.

De acordo com as pontuações da tabela 4 depreende-se que os inquiridos do sexo feminino têm maior vulnerabilidade do que os seus colegas do sexo masculino na dimensão Saúde e Bem-estar (p=0,040), nas restantes dimensões (p ≥ 0,05) (Apêndice 5).

Dimensões COPSOQ	Tem filhos?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Saúde e Bem Estar	Sim	144	2,90	0,76	9,715	0,002
	Não	56	2,51	0,85		
Comportamentos Ofensivos	Sim	144	1,59	0,64	6,552	0,011
	Não	56	1,35	0,47		

Tabela 5: Análise de variância da variável sociodemográfica – Tem filhos.

De acordo com os dados da tabela 5 observa-se que os inquiridos que têm filhos têm uma pontuação mais elevada nas dimensões Saúde e Bem Estar (p=0,002) e Comportamentos Ofensivos (p=0,011), do que nas restantes dimensões (p≥0,05) (Apêndice 6). Constatando-se, que nestas dimensões, quem tem filhos, tem uma maior exposição aos riscos psicossociais.

Dimensões COPSOQ	Habilitações Literárias	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Organização do Trabalho e Conteúdo	1º ciclo do ensino básico	1	3,21	.	2,784	0,028
	2º ciclo do ensino básico	5	1,99	0,30		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,91	0,61		
	Ensino secundário	135	2,70	0,62		
	Licenciado ou curso superior	36	2,85	0,68		
Saúde e Bem Estar	1º ciclo do ensino básico	1	3,13	.	2,154	0,076
	2º ciclo do ensino básico	5	2,37	1,34		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,97	0,68		
	Ensino secundário	135	2,85	0,78		
	Licenciado ou curso superior	36	2,49	0,83		

Tabela 6: Análise de variância da variável sociodemográfica – Habilitações Literárias.

Tendo em conta os dados da tabela 6 e de acordo com os resultados da pontuação das médias, verifica-se que os inquiridos com as habilitações literárias referentes ao 1º ciclo do ensino básico têm uma pontuação mais elevada nas dimensões Organização do Trabalho e Conteúdo (p=0,028) e Saúde em Bem Estar (p=0,076), do que nas restantes dimensões

(Apêndice 7). De salientar, que os inquiridos supracitados têm maior vulnerabilidade do que os restantes nas dimensões objeto de estudo.

Dimensões COPSOQ	Trabalha por turnos?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	185	2,78	0,61	9,445	0,002
	Não	15	2,26	0,75		

Tabela 7: Análise de variância da variável profissional – Trabalha por turnos.

De acordo com a tabela supra, analisando as médias dos dados obtidos, verifica-se que os inquiridos que trabalham por turnos, têm uma pontuação superior na dimensão Organização do Trabalho e Conteúdo (p=0,002, nas restantes dimensões (p ≥ 0,05) (Apêndice 8). Assim sendo verifica-se que os indivíduos que trabalham por turnos denotam uma maior exposição aos riscos psicossociais tendo em conta as dimensões analisadas e os restantes grupos.

Dimensões COPSOQ	Tem um cargo de chefia?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	22	2,20	0,60	19,426	0,000
	Não	178	2,80	0,61		
Valores no Local de Trabalho	Sim	22	2,27	0,59	6,125	0,014
	Não	178	2,57	0,53		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	22	2,39	0,52	4,195	0,042
	Não	178	2,67	0,60		
Comportamentos Ofensivos	Sim	22	1,25	0,41	5,069	0,025
	Não	178	1,56	0,62		

Tabela 8: Análise de variância da variável profissional – Tem um cargo de chefia.

Tendo em conta a análise das pontuações das médias da tabela acima, verifica-se que os inquiridos que não têm um cargo de chefia, têm uma pontuação superior nas seguintes dimensões: Organização do Trabalho e Conteúdo (p=0,000); Interface Trabalho-Individuo (p=0,042); Valores no Local de Trabalho (p=0,014) e Comportamentos Ofensivos (p=0,025), do que nas restantes dimensões em que (p ≥ 0,05) (Apêndice 9). Assim sendo depreende-se que os indivíduos que não têm um cargo de chefia evidenciam uma vulnerabilidade aos riscos psicossociais tendo em conta as dimensões analisadas.

Dimensões COPSOQ	Há quanto tempo trabalha na empresa?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Relações Sociais e Liderança	≤ 2 anos 2 anos	32	2,49	0,67	2,457	0,064
	2 a 5 anos	26	2,90	0,90		
	5 a 10 anos	36	2,86	0,80		
	> 10 anos	106	2,85	0,63		
Valores no Local de Trabalho	≤ 2 anos 2 anos	32	2,31	0,55	2,375	0,071
	2 a 5 anos	26	2,53	0,66		
	5 a 10 anos	36	2,61	0,58		
	> 10 anos	106	2,58	0,49		
Saúde e Bem Estar	≤ 2 anos 2 anos	32	2,47	0,91	2,953	0,034
	2 a 5 anos	26	2,75	0,77		
	5 a 10 anos	36	2,72	0,87		
	> 10 anos	106	2,93	0,73		

Tabela 9: Análise de variância da variável profissional – Há quanto tempo trabalha na empresa.

Tendo em conta os dados da tabela 9 e de acordo com os resultados da pontuação das médias, verifica-se que existem diferenças significativas entre os grupos do presente estudo. Na dimensão Relações Sociais e Liderança (p=0,064), os inquiridos que pontuam mais são os que trabalham na organização objeto de estudo entre 2 a 5 anos; na dimensão Saúde e Bem Estar (p=0,034) a pontuação mais elevada verifica-se nos indivíduos que têm mais de 10 anos de trabalho na organização; na dimensão Valores no Local de Trabalho (p=0,071) a pontuação mais elevada constata-se no grupo que trabalha na organização entre 5 a 10 anos, restantes dimensões (Apêndice 10).

Assim sendo depreende-se que a perceção dos riscos psicossociais por parte dos inquiridos difere tendo em conta as dimensões de estudo e os anos de trabalho na organização. De salientar que nas tabelas anteriores havia uma maior linearidade por parte dos grupos tendo em conta a perceção dos riscos psicossociais.

Dimensões COPSOQ	No seu entender está exposto a riscos psicossociais?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Sim	192	3,30	0,52	11,255	0,001
	Não	8	2,66	0,59		
Relações Sociais e Liderança	Sim	192	2,83	0,71	6,239	0,013
	Não	8	2,19	0,50		
Valores no Local de Trabalho	Sim	192	2,56	0,54	9,663	0,002
	Não	8	1,96	0,52		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	192	2,66	0,59	8,038	0,005
	Não	8	2,06	0,57		

Saúde e Bem Estar	Sim	192	2,84	0,78	17,314	0,000
	Não	8	1,68	0,64		
Comportamentos Ofensivos	Sim	192	1,54	0,61	3,915	0,049
	Não	8	1,11	0,24		

Tabela 10: Análise de variância da variável profissional – No seu entender está exposto a riscos psicossociais.

De acordo com a tabela supra, analisando as médias dos dados obtidos, verifica-se que os inquiridos têm uma pontuação superior nas seguintes dimensões: Exigências Laborais (p=0,001); Saúde e Bem Estar (p=0,000); Relações Sociais e Liderança (p=0,013); Interface Trabalho-Individuo (p=0,005); Valores no Local de Trabalho (p=0,002) e Comportamentos Ofensivos (p=0,049), nas restantes dimensões (p ≥ 0,05) (Apêndice 11). Por conseguinte, constata-se que os resultados supra vão de encontro com as análises anteriores, i.e., na hierarquização das médias e em tercis. De salientar que existe somente uma ligeira diferença na hierarquização das médias em que a dimensão Relações Sociais e Liderança, pontua mais, do que a Saúde e Bem Estar.

3.4. Discussão dos dados obtidos

De acordo com os resultados obtidos nas subescalas do inquérito por questionário aplicado à amostra em análise, verificou-se que as subescalas com uma pontuação média mais elevada, ou seja, próximas de valores que possam fomentar elevados riscos psicossociais foram as subdimensões Exigências cognitivas e Exigências emocionais as quais compõem a dimensão Exigências Laborais. Assim sendo pode-se depreender que a análise supra está em linha com as diversas interpretações da literatura relacionada com o tema supracitado. Na qual é referido que as alterações ao espaço, ao conteúdo e natureza do trabalho, aliado a tarefas e exigências, a maiores responsabilidades e esforço mental são relevantes para a saúde dos trabalhadores (Costa & Santos, 2013, p. 41).

A saúde dos trabalhadores em ambiente laboral depende de múltiplos fatores, podendo se salientar as interações entre o ambiente interno e externo da organização, as funções e conteúdo do trabalho, as condições organizacionais, as caraterísticas do individuo, os determinantes familiares e do círculo de amigos. Assim sendo depreende-se que a natureza e o estudo dos riscos psicossociais é bastante complexa abordando questões de ordem biológica, psicológica e social (Costa & Santos, 2013) as quais influenciam e condicionam a forma como o trabalhador desenvolve e reage às suas tarefas ao nível social e organizacional (Costa & Santos, 2013, p. 42; Griffiths, 1999).

No presente estudo as subescalas que compõem a Dimensão Comportamentos Ofensivos foram as que obtiveram a pontuação média mais baixa, i.e. Assédio moral (1,90);

Assédio sexual (1,17) e Violência física (1,51). De salientar, que estas formas de violência são fenómenos, que se caracterizam pelas críticas ilegítimas, perseguição, ocultação de informação ou pelo empobrecimento das funções ou tarefas, conduzindo ao constrangimento, humilhação de forma repetida ou não (Costa & Santos, 2013, p. 47). Estas formas de violência, levam à diminuição da realização profissional, por conseguinte ao aumento da tensão profissional, exaltando na vítima um sentimento de incompetência profissional, conforme referido pela literatura consultada (Gianasi & Oliveira, 2014, pp. 757-758; Pinto, 2000).

As sequelas de qualquer forma de violência, e especificamente da suprarreferida são incalculáveis, na sociedade e nas organizações levando entre outros, ao aumento do absentismo, antecipação das reformas, aumento das doenças físicas, redução da produtividade, perdas financeiras, perturbações sociais e familiares, doenças psicológicas, aumento da ansiedade na vítima, depressão e muitas vezes suicídio (Pereira, 2020c). Neste sentido, mesmo que os indicadores de elevado risco abranjam percentagens da amostra mais reduzidas do que noutras dimensões de análise, as consequências devastadoras para as vítimas e envolvente, recomendam uma especial prudência na análise dos resultados e intervenções decisivas mesmo quando estes indicadores possuem percentagens que possam ser consideradas relativamente baixas. Segundo a EU-OSHA, OIT e a OMS este tipo de violência não deve ser permitida devendo a organização e os trabalhadores que a compõem denunciar e atuar em conformidade sempre que tenham conhecimento deste tipo de violência.

Relacionando os dados obtidos e a idade dos inquiridos, depreende-se que uma das faixas etárias que evidencia maior vulnerabilidade aos riscos psicossociais situa-se entre os 30 – 40 anos, nas dimensões: Relações Sociais e Liderança, Organização do Trabalho e Conteúdo, Interface Trabalho-Individuo, Valores no Local de Trabalho e Comportamentos Ofensivos. Segundo o estudo realizado a nível nacional, em outubro de 2020, pelo Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge as faixas etárias mais jovens são as que apresentam maiores níveis de sofrimento psicológico (Almeida et al., 2020, p. 205). De salientar que estes sintomas podem derivar de uma maior exigência por parte dos empregadores, por uma maior competitividade na progressão da carreira, na grande competitividade que existe na procura do primeiro emprego, não se devendo descurar o momento também o momento pandémico que se atravessa.

Procedendo à análise da influência da variável sociodemográfica Sexo, de acordo com a Os indicadores obtidos na dimensão Saúde e Bem Estar verifica-se que os inquiridos do sexo feminino têm uma maior vulnerabilidade aos riscos psicossociais ao invés dos do sexo masculino. De referir, que a necessidade das mulheres em demonstrar o seu valor, derivado de serem ainda muitas vezes conotadas como sendo inferiores, aliado ao facto de

manterem paralelamente as suas tarefas domésticas e profissionais, as diferenças biológicas entre os sexos, trabalhos e tipos de trabalho em setores específicos são fatores potenciadores dos riscos supra, conforme referido pela EU-OSHA (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, s.d.). Os dados do presente estudo vão de encontro ao que foi citado por Gomes (2014).

Constatou-se, igualmente, que os inquiridos que têm filhos, quando comparados com os que não têm esse laço familiar, atingem uma média superior de pontuações nas dimensões: Saúde e Bem Estar e Comportamentos Ofensivos. Assim sendo, na presente amostra, os inquiridos que têm filhos, possivelmente pela maior responsabilidade familiar, demonstram ter uma maior para disposição e vulnerabilidade a estímulos que estão associados a riscos psicossociais nas dimensões supracitadas. De salientar que os resultados obtidos vão de encontro ao referido por Joana Moreira (Moreira, 2017).

No presente estudo infere-se que os inquiridos com menores habilitações literárias apresentam uma pontuação média mais elevada nas dimensões: Organização do Trabalho e Conteúdo (3,21) e Saúde em Bem Estar (3,13). No entanto verifica-se também valores elevados nos restantes inquiridos, ou seja, com habilitações académicas superiores aos supracitados e nas dimensões supra. Tendo em conta estes resultados, pode-se aludir que estes, contradizem o que foi referido por Gomes (2014) no estudo sobre a perceção dos riscos psicossociais aos trabalhadores ativos no setor da saúde. De acordo com o estudo referido os resultados obtidos poderão ser devido a uma maior exigência e responsabilidade do cargo que os trabalhadores na área da saúde ocupam, consequentemente, numa situação limite, poderá desencadear situações de *stress* que poderão levar ao *burnout.*

No presente estudo verificou-se, ainda, que a esmagadora maioria da amostra, trabalha por turnos de acordo, em linha com o que se verifica na área da segurança a nível nacional. Neste contexto a dimensão com a média mais elevada e onde os inquiridos demonstram maior perceção dos riscos psicossociais, foi a Organização do Trabalho e Conteúdo. Os resultados obtidos no presente estudo vão de encontro ao referido por Costa (2019) onde é referido que o homem é um ser diurno e à semelhança de grande parte dos mamíferos, possui orientação diurna e à noite necessita de descansar. O trabalho por turnos altera estes princípios o que vai modificar a sua normal organização fisiológica, promovendo a fadiga e predisposição para doenças físicas e psicológicas, bem como uma menor produtividade no trabalho.

Convém referir que as chefias na área da segurança do presente estudo não trabalham por turnos. Decorrente deste facto observa-se uma maior predisposição para a consciencialização dos riscos psicossociais estar presente nos trabalhadores que não exercem funções de chefia, designadamente, nas dimensões: Organização do Trabalho e Conteúdo; Valores no Local de Trabalho; Interface Trabalho-Individuo e Comportamentos

Ofensivos. De salientar que os resultados estão de acordo com os que foi referido por Costa (2019). Realizar ou não trabalho por turnos poderá explicar os dados obtidos.

No que diz respeito à antiguidade na empresa, verifica-se uma maior pontuação média nos inquiridos que têm um vínculo maior com a organização nas dimensões: Relações Sociais e Liderança; Valores no Local de Trabalho e Saúde e Bem Estar. O que evidencia uma maior vulnerabilidade destes trabalhadores aos riscos psicossociais nas dimensões em análise. Assim sendo pode-se mencionar que estes dados contradizem, em parte, o que foi citado por Ribeiro (2012). No estudo suprarreferido, sobre os riscos psicossociais no trabalho dos enfermeiros, conclui que os colaboradores têm uma menor vulnerabilidade quanto maior é o vínculo laboral. A organização dos horários nos serviços de saúde em função da faixa etária também pode explicar ou resultados obtidos por este autor.

3.5. Sugestões de medidas preventivas

A prevenção dos riscos psicossociais de modo a conseguir um clima saudável dentro das organizações, só poderá ser uma realidade com o comprometimento de todos os intervenientes desde a gestão de topo até ao trabalhador. Assim sendo e seguindo os princípios supracitados, as empresas devem entre outras medidas adaptadas a cada realidade:

- Envolver e consultar todos os trabalhadores nas grandes decisões que possam influenciar os mesmos e os seus postos de trabalho;
- Adotar políticas claras e inequívocas de combate ao *stress*, assédio moral/*mobbing* e sexual;
- Fazer avaliações de riscos psicossociais, para tal, empresas de média ou grande dimensão, deverão ter nos seus quadros um serviço que envolva um ou mais psicólogos para trabalhar em pareceria com o médico do trabalho na avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores, com vista à emissão da aptidão médica;
- Comunicação clara e transparente sobre as funções de cada trabalhador e da hierarquização da organização;
- Simplificar os processos produtivos, dando inclusive formação a todos os trabalhadores sobre tarefas que os mesmos têm de realizar, dando alguma autonomia ao colaborador;
- Adaptação das exigências físicas e mentais do trabalho ao trabalhador, tendo em atenção os tempos de trabalho;
- Criar um clima de justiça e correção na divisão das tarefas;

- Avaliar constantemente e corrigir se necessário os níveis de conforto dos postos de trabalho, i.e., luminosidade, ruido, qualidade do ar, temperatura, mobiliário.

Conclusão

Os riscos psicossociais são fatores de grande preocupação das sociedades atuais, com especial inquietude no momento atual provocado pela pandemia Covid-19, afetando toda a sociedade com impactes imensuráveis para as organizações e para os trabalhadores a nível físico e psíquico.

Assim sendo, devido à relevância de aprofundar o conhecimento dos riscos psicossociais, mais em concreto na área da segurança privada, surge o presente estudo, cujos objetivos visaram, designadamente, analisar o modo como os riscos psicossociais afetam os seguranças internos de uma rede de supermercados a nível nacional.

Relativamente ao método utilizado é de natureza quantitativa, recorrendo à identificação e análise dos riscos psicossociais na amostra estudada, com base na aplicação da ferramenta COPSOQ II, de 2007, versão média.

Após a revisão da literatura, da escolha do instrumento de análise, ou seja, o questionário referido, procedeu-se à sua aplicação, através da plataforma Google Forms, junto da população objeto de estudo. O tratamento de dados envolveu o *software* informático Microsoft Excel e IBM SPSS - versão 23.

Na análise de dados procedeu-se, inicialmente, a uma hierarquização das médias e o desvio padrão das dimensões/escalas e subescalas. A dimensão Exigências Laborais foi a que apresentou a pontuação média mais elevada, mais em concreto nas subescalas das Exigências cognitivas e emocionais as quais apresentam valores inquietantes demonstrando a necessidade de intervenção para que não haja desenvolvimento.

Posteriormente foi efetuada uma análise em tercis de acordo com as pontuações da média considerando uma divisão, tipo semáforo, identificando os níveis de risco.

No geral, de acordo com os resultados das análises anteriores verifica-se convergência destacando-se a dimensão Exigências Laborais, sendo a que apresenta maior risco, considerando as subescalas Exigências emocionais e Exigências cognitivas, que apresentam uma situação de risco. As outras subescalas que compõe esta dimensão, ou seja, Ritmos de trabalho e Exigências quantitativas apresenta uma situação a considerar. Bem como as subescalas: Compromisso face à empresa; Saúde Geral; Sintomas depressivos; *Burnout*; Stress e Problemas em dormir. Os riscos psicossociais associados às duas últimas subescalas supracitadas são imensuráveis, podendo ser nefastas, para os trabalhadores, assim sendo, deve-se equacionar a implementação das medidas preventivas, já suprarreferidas. Também os Comportamentos Ofensivos, designadamente nas subescalas Assédio moral, Assédio sexual e Violência física evidenciam graus de incidência inferiores aos de outras subescalas. Todavia, dada a gravidade das suas consequências e a

expressão significativa, designadamente, do assédio moral e da violência física considera-se indispensável que sejam tomadas medidas preventivas.

Na comparação do COPSOQ II, com os estudos de referência utilizado, os valores mais divergentes é nas subescalas Saúde geral; *Burnout*; Problemas em dormir e Sintomas depressivos, sendo que nestas os riscos para os inquiridos, neste estudo, são superiores, comparando com o estudo nacional. De referir que no geral a população portuguesa apresenta níveis de risco inferiores somente na subescala, Compromisso face à empresa / Compromisso face ao local de trabalho esta propensão é ligeiramente invertida.

Na prossecução dos objetivos do presente estudo procurou-se analisar, verificar e relacionar a influência de variáveis sociodemográficos e organizacionais nos riscos psicossociais. Assim sendo, recorreu-se a algumas análises entre elas a análise de variância entre grupos (Anova).

Na análise supra e de forma sucinta observou-se que os inquiridos situados na faixa etária entre os 30 – 40 anos; o sexo feminino e os inquiridos com filhos apresentam uma maior vulnerabilidade quando comparados com os restantes grupos.

Apresentaram igualmente maior vulnerabilidade, os inquiridos do 1º ciclo do ensino secundário, quando comparados com os que têm habilitações superiores, os trabalhadores que trabalham por turnos, aqueles que não exercem cargo de chefia e os que possuem maior antiguidade.

Em termos de síntese, pode-se concluir que o objetivo geral, bem como os objetivos específicos deste estudo foram alcançados, contribuindo para um melhor conhecimento da realidade da organização ao nível psicossocial, no segmento constituído pelo grupo profissional estudado.

Com efeito, o presente estudo é o primeiro a ser desenvolvido numa organização que não possuía nenhum estudo relacionado com esta temática neste grupo profissional. Todavia este estudo não deve ser considerado concluso, nem outros que possam surgir, pois os riscos psicossociais estão em constante mutação, tal como o trabalho, o que deve implicar uma constante monitorização e introdução de medidas preventivas e corretivas.

PROPOSTAS FUTURAS

As organizações, o trabalho, as perceções deste e dos riscos psicossociais, estão em constante interação e mutação, bem como as relações e as tensões destas, fruto das necessidades da sociedade e da globalização.

O estudo da problemática psicossocial nunca estará finalizado, pois este, tal como a vida do homem, deve estar em constante evolução e adaptação, decorrente das experiências e perceções dos mesmos, é um trabalho que deve ser dinâmico. De salientar, que esta temática é de tal forma complexa, que pode ser comparada a um pântano, pois o impacte dos riscos depende da perceção de cada individuo.

Estudos sobre os riscos psicossociais nunca serão suficientes para um total esclarecimento, mas sim para ajudar na compreensão dos mesmos, facilitando a sua identificação e minoração.

Assim sendo, seria relevante de acordo com as respostas do inquérito por questionário suprarreferidos, uma avaliação de riscos psicossociais através do método SSARA, criado e desenvolvido pelo INSHT, adaptado aos riscos psicossociais por Hernâni Veloso Neto.

Seria também fulcral um estudo comparativo em território nacional e além-fronteiras sobre os riscos psicossociais, envolvendo organismos/organizações públicos e privados, com equipas multidisciplinares, nacionais e de outros países, onde se realizassem vários estudos, nas mais diversas organizações de forma exaustiva. O estudo supracitado deveria comparar as diversas realidades em empresas que operassem no mesmo ramo de atividade e com um número de trabalhadores idêntico. Desta forma, poder-se-ia comparar realidades e culturas diferentes por forma a identificar riscos emergentes e a sua mitigação, aprender com diferentes culturas e absorver o que de melhor cada uma tem sobre o tema deste trabalho.

Após a realização dos estudos supra, far-se-ia um estudo onde se identificariam os pontos fortes e pontos a melhorar, desde a formação até à legislação, sempre tendo em conta as diferentes realidades culturais de cada país.

Dentro dos princípios supracitados, seria também interessante fazer um estudo sobre os possíveis benefícios, do desenvolvimento de conhecimentos sobre esta temática, desde idades mais jovens, designadamente, o primeiro ciclo e o ensino secundário.

Referências

AbcMed (2014). *O que saber sobre a síndrome de burnout?* Consultado em https://www.abc.med.br/p/psicologia-e-psiquiatria/556277/o+que+saber+sobre+a+ sindrome+de+burnout.htm

Abrahão, H.; Guterra, R. & Gery, R. (s.d.). *Rensis Likert: Uma análise sobre a melhor gestão.* Consultado em https://storage.googleapis.com/adm-portal.appspot.com/_assets/modules/ academicos/academico_7052_190226_160756.pdf?mtime=20190226130754

Admin. (2017, outubro 27). Continente investe 6 milhões em Setúbal. *Setúbal Mais*. Consultado em https://setubalmais.pt/continente-investe-6-millhoes-em-setubal/

Afonso, P. L. (2010). *Liderança: Elementos-chave do processo*. (2ª edição). Lisboa, Portugal: Escolar Editora.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (s.d.). *As mulheres e a segurança e saúde no trabalho.* Consultado em https://osha.europa.eu/pt/themes/women-and-health-work

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (s.d. a). *Liderança e participação dos trabalhadores*. Consultado em https://osha.europa.eu/pt/themes/leadership-and-worker-participation

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (s.d. b). *Riscos Psicossociais e stresse no trabalho*. Consultado em https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial -risks-and-stress

Agência Lusa (2019, maio 27). OMS inclui “burnout” na lista de doenças. *Observador*. Consultado em https://observador.pt/2019/05/27/oms-inclui-burnout-na-lista-de-doencas/

Almeida, T. C., Heitor, M. J., Santos, O., Costa, A., Virgolino, A., Rasga, C., … Mourão, S. (2020, outubro 21). Relatório final: SM-COVID19 – *Saúde mental em tempos de pandemia*. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/INSA_Sa%C3% BAde%20mental%20em%20tempos%20de%20pandemia-SM-COVID-19_Relat% C3%B3rio%20Final-1.pdf

Areosa, J. (s.d.). *O erro no trabalho e a condições organizacionais*. Consultado em http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Apresentacao%20Fundacentro%20-%20Erro%20no%20trabalho.pdf

Arica, J., Hora, H. R. M. & Monteiro, G. T. R. (2010, junho). Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cranbach. *Produto & Produção, vol.11, nº 2, p.85-103*.

Askenazy, P., Baudelot, C., Brochard, P., Brun, J.P., Cases, C., Weill-Fassina, A. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Recuperado de https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf

Auchan Retail Portugal (s.d.). *Quem somos*? Consultado em https://www.auchan-retail.pt/quem-somos/

Barata, L. (2020, março). As Epidemias e as Pandemias na História da Humanidade. *News@fmul. No. 99*. Consultado em https://www.medicina.ulisboa.pt/newsfmul-artigo/99/epidemias-e-pandemias-na-historia-da-humanidade

Bartholo, W. R. (2007, jan./dez.). Estressa pós-traumático. *Revista de Psicologia, Saúde Mental e Segurança Pública, Vo. 1, No. 4*. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/62-647-1-PB.pdf

Bass, B. M. (1985) *Leadership: Good, better, best*. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/document.pdf

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1993). *Transformational Leadershipand Organizational Culture*. Consultado em https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.921.5307&rep=rep1&type=pdf

BBC News (2020, agosto 13). *O que é a peste bubônica e por que a doença não é mais tão mortal apesar de novos surtos*. Consultado em https://www.bbc.com/portuguese/geral-53760408

Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985). *Learders: The strategies for taking charge*. New York, United States of America: Harper & Row. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/Leadership%20(Book%20Review)-1.pdf

Bergamini, C. W. (1994, maio/junho). Liderança: Administração do Sentido. *Revista Administração de Empresas, Vo. 34, No. 3, pp. 102-114*. Consultado em http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a09v34n3.pdf

BSD Consulting. (2014). *Responsabilidade Social 8000 – Norma Internacional*. Consultado em https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/01/SA8000-2014_Portuguese.pdf

Canal Ciências Criminais (2018). *Cesare Lombroso e a teoria do criminoso nato*. Recuperado de https://canalcienciascriminais.jusbrasil.com.br/artigos/625021486/cesare-lombroso-e-a-teoria-do-criminoso-nato

Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008, abr./jun.). Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. *Revista PSICO, Vo. 39, No. 2*. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/Dialnet-AnaliseDaProducaoCientificaSobreA SindromeDeBurnout-5161619.pdf

Carochinho, J. A. (2017a). *Abordagem Psicológica*. (Unidade Curricular de Teoria Geral das Organizações). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Carochinho, J. A. (2017b). *Teoria Clássica das Organizações*. (Unidade Curricular de Teoria Geral das Organizações). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Carvalho, L. C., Bernardo, M. R. M., Sousa, I. D. & Negas, M. C (2015). *Gestão das Organizações – Uma abordagem integrada e prospetiva* (2ª ed.). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.

Coelho, I. & Leitão, S. (2008, junho, 25-28). O Risco e as suas Percepções: Modos de Produção e Reprodução no sector da Construção Civil", *in VI Congresso Português de Sociologia*. *Mundos Sociais: Saberes e Práticas*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. Lisboa: Portugal. Consultado em http://associacaoportuguesasociologia.pt/vicongresso/pdfs/66.pdf

Coelho, J. M. (2009). *Gestão Preventiva de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais no Quadro da União Europeia.* (tese de Doutoramento). Universidade Fernando Pessoa, Porto: Portugal. Consultado em https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1388/1/TeseDout_AguiarCoelho2009.pdf

Collins, J. (2016). "Prólogo – Dez lições que aprendi com Peter Drucker"., in P. F. Drucker (ed.), *O Gestor Eficaz – O guia para fazer com que as coisas certas aconteçam.* Lisboa, Portugal: Actual Editora, pp, 7-14.

Computer, (s.d.). O que é o programa de computador SPSS. Consultado em http://ptcomputador.com/Software/spreadsheets/168674.html

Continente. (s.d.) *A marca de distribuição em que os portugueses mais confiam!* Consultado em https://www.continente.pt/institucional/a-empresa/

Correia, S. C. S. (2017). *Assédio Moral no Trabalho: Breve análise do conceito*. (tese de Mestrado). Faculdade de Direito na Universidade de Coimbra, Coimbra: Portugal. Consultado em https://eg.uc.pt/bitstream/10316/84062/1/TeseFinal.pdf

Costa, C. S. R. (2019). *Impactos do Trabalho por Turnos na Vida do Trabalhador*. (tese de Mestrado). Universidade do Minho. Braga: Portugal

Costa, L. S. & Santos, M. (2013). *Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições* Aprendidas e Novos Caminhos. Consultado em https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67060/2/88066.pdf

Costa, O. (2020). *Segurança e Regulamentação no Trabalho*. (Unidade Curricular de Segurança e Regulamentação no Trabalho). Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal.

Cruz, J. M. (s.d.). *Teorias da Administração*. Consultado em https://www.infoescola.com/administracao_/teorias-da-administracao/

Diário Imobiliário. (2018, agosto 18). Seis Milhões de euros no novo Continente de Azeitão. *Civilria*. Consultado em https://www.civilria.pt/detalhenoticia/seis-milhoes-de-euros-no-novo-continente-de-azeitao/3258

Dias, J. S. B. (2016). *A (In)visibilidade dos Riscos Psicossociais: propostas de intervenção numa empresa da indústria automóvel*. (tese de Mestrado). Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Porto: Portugal. Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/168706.pdf

Dicionário infopédia da Língua Portuguesa (2003-2021). *Liderança*. [em linha]. Porto, Portugal: Porto Editora. Consultado a 16/01/2021, pelas 15h37, em: https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/liderança

Dicionário infopédia da Língua Portuguesa (2003-2021a). *Gestão*. [em linha]. Porto, Portugal: Porto Editora. Consultado a 17/01/2021, pelas 18h53, em: https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/gest%C3%A3o

DGS (2016). Violência Interpessoal – *Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos serviços de saúde*. Consultado em https://www.dgs.pt/accao-de-saude-para-criancas-e-jovens-em-risco/ficheiros-externos/violencia_interpessoal-pdf.aspx

DGS (2017). *Programa Nacional para as Doenças Cérebro-Cardiovasculares*. Consultado em http://www.chlc.min-saude.pt/wp-content/ uploads/sites/3/2017/10/DGS_PNDCCV_VF.pdf

Diretiva-quadro nº 89/391/CEE (1989-06-12). Directia do Concelho de 12 de junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, 183, 1-8

Drucker, P. F. (2020). *O Gestor Eficaz – O guia para fazer com que as coisas certas aconteçam*. Lisboa, Portugal: Actual Editora

Duque, M. (2017). *Criminologia, Criminalística e Investigação Criminal.* (Unidade Curricular de Criminologia, Criminalística e Investigação Criminal). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Educalingo (s.d.). *Burnout [ˈbɜːnaʊt]*. Consultado em https://educalingo.com/pt/dic-en/burnout

EUROCONTROL (2010). *The Change & Transition Tools Compendium*. Consultado em https://www.eurocontrol.int/sites/default/files/article/content/documents/nm/safety/safety-change-and-transition-tools-compendium-annex-a-2010.pdf

Fernandes, C. & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública, Vo: 50, No: 24*. Consultado em https://www.scielo.br/pdf/rsp/v50/pt_0034-8910-rsp-S1518-878720 16050006129.pdf

Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública,* Vo. 46, No. 3. Consultado em https://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n3/a01

Gamba, M. A. & Santos, E. R. (2016). *Risco: respondendo conceitos e paradigmas*. Consultado em https://www.scielo.br/pdf/ape/v19n4/v19n4a01

Gaspar, I. A. & Shimoya, A. (s.d.) *Avaliação da confiabilidade de uma pesquisa utilizando o coeficiente alfa de cronbach*. Consultado em https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1012/o/ISAAC_DE_ABREU_GASPAR_2_-_email.pdf

Gerschenfeld, A. (2010, fevereiro 01). "Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal". *Público*. Consultado em https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/ noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732

Gianasi, L. B. S. & Oliveira, D. C. (2014). A síndrome de burnout e as suas representações entre profissionais de saúde. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, Vo. 14, No. 3 (2014), 756-772*. Consultado em https://www.redalyc.org/pdf/4518/ 451844509004.pdf

Giddens, A. (2008). *Sociologia* (6ª Ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. Consultado em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3114970/mod_resource/content/1/Anthony_Giddens_Sociologia.pdf

Gomes, A. F. P. (2014). *O Impacto dos Fatores Psicossociais na Saúde Mental*. (tese de Mestrado). Universidade de Aveiro. Aveiro: Portugal. Consultado em https://core.ac.uk/download/pdf/32242704.pdf

Griffiths, A. (1999). Organizational interventions: Facing the limits of the natural science paradigma*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, Vo. 25, No. 6, 589-596.* Consultado em file:///C:/Users/PC/AppData/Local/Temp/a_25_6_589.pdf

Hansson, S. O. (2005). Seven Myths of Risk – The first myth of risk: 'risk' must have a single, well-defined meaning. *Risk Management, Vo. 7, No. 2, pp. 7-17.* Consultado em https://graelaws.files.wordpress.com/2011/01/risk-managemntan-international-journal2.pdf

House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M. & Gupta, V. (1999). *Cultural influences on leadership and organizations: Project GLOBE*. Stamford: JAI Press.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfiman, P. W. & Gupta, V. (2004). *Cultire, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Londom, United Kingdom: Sage Publications, Ltd. Consultado em https://books.google.pt/books?hl=ptPT&lr=&id=4MByAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Culture,+leadership,+and+organizations:+The+GLOBE+study+of+62+societies&ots=7ifAFw7cbG&sig=_628fJjV7CTL5Z0lWdcxBVkxTZk&redir_esc=y#v=onepage&q=Culture%2

C%20leadership%2C%20and%20organizations%3A%20The%20GLOBE%20study%20of%2062%20societies&f=false

IBC (2017). *Qual é o significado e o conceito de gestor?* Consultado em https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/qual-significado-conceito-gestor/

IBC (2019). *Conheça a Teoria de Herzberg*. Recuperado de https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/teorias-da-motivacao-2/

IEFP (s.d.). *Estilos de liderança de Kurt Lewin*. Consultado em https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49585/mod_scorm/content/0/lid04/02lid04d.htm

Jilani, T. N., Jamil, R. T. & Siddiqui, A. H. (2020, november 30). H1N1 Influenza. *StatPearls [Internet]*. Consultado em https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/ NBK513241/

Krug, G., Dahlberg, L. L., Marcy, J. A., Zwi, A. B. & Lozano, R. (2002). *World report onviolence and healthEdited*. World Health Organization, Geneva. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf;jsessionid=FCD480A40FFFEF5FDF516CC42ADF9C89?sequence=1

Kotter, J. P. (1990a). *A force for change: How leadership differes from management*. New York, United States of America: The Free Press. Consultado em https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=CN3XeWDVyWkC&oi=fnd&pg=PR7&dq=A+force+for+change:+How+leadership+differs+from+management&ots=2BeXdVXMtv&sig=pRIJj01Wgmsy1aeyrjO9mMMPI6Y&redir_esc=y#v=onepage&q=A%20force%20for%20change%3A%20How%20leadership%20differs%20from%20management&f=false

Kotter, J.P (1990b). What leaders really do. – *Harvard Business Review*. Consutado em https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53857339/HBRs_10_Must_Reads_on_Leadership_2011.pdf?1500031601=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLeadership_For_the_exclusive_use_of_E_CL.pdf&Expires=1610991119&Signature=GUlvpaxVbQRJdq4qQ-XmnlEbrzYtAq4CWpvIFtfCnAFSj0BxnD1hZdGFNivHnlJEZyEz-~AvAWn4ImHwTDUPacnNrfgglWmR8AWSwlJKBOgBvmmnPdBBAx105qNF9ujJrAlqrHmbItknrbt8E-MbkY8UyDVLizB5ngSPBN4HsXoNgNDXS7JFEPJvM7JhMLmtyjETPGDDl4cpVPKysvQdkyfc-Ko1Twnmp-RYwRTuRmuKlno1x0eQEHVYyB9NbFObwJQbFEwAj84ZSiQk~t3lxPu8UUap3IDXvtwXUNf9P-NH5Gqt

OjFWezRLBly~BEZtYVtzCJvEqOAi07Nnp0nHBg__&Key-Pair-Id=APKA JLOHF5GGSLRBV4ZA#page=26

Lacombe, F. J. M. (2013). *Comportamento Organizacional Fácil*. São Paulo. Brasil. Editora Saraiva. Consultado em https://books.google.pt/books/about/COMPORTAMENTO_ORGANIZACIONAL_F%C3%81CIL.html?id=u4JnDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Lei n.º 78/2009 (2009-09-04). *Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Diário da República, Série I, 172, 5894-5920

Lei n.º 102/2009 (2009-09-10). *Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho*. Diário da República, Série I, 176, 6167-6192

Lei n.º 79/2019 (2019-09-02). Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República*, Série I, 167, 39-41

Leka, S. & Cox, T. (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Managemen: A Resource for Employers and Worker Representatives.* Nottingham: Institute of Work Health Organization. Conultado em https://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance _9.pdf

Leka, S. & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Geneva: World Health Organization. Consultado em https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44428/9789241500272_eng.pdf?sequence=1

Lidl (2020). *Lidl eleito "Retailer of the Year" e distinguido novamente como "A Melhor Loja de Portugal" pelo 3º ano consecutivo.* Consultado em https://institucional.lidl.pt/media-center/comunicados-de-imprensa/2020/retailer-of-the-year-2020

Llorens, C., Alós, R., Cano, E., Font, A., Jódar, P., López, V., … Moncada, S. (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices: an exploratory approach. *ScandJ Public Health, Vo. 38(3 Suppl)*. Concultado em https://www.researchgate.net/publication/49697256_Psychosocial_risk_exposures_and_labour_management_practices_An_exploratory_approach

Lück, H. (2008). *Liderança em gestão escolar*. Petrópolis, Brasil: Editora Vozes.

Lusa (2019, março 19). Lémen arrisca epidemia de cólera. *SIC Notícias*. Consultado em https://sicnoticias.pt/mundo/2019-04-19-Iemen-arrisca-epidemia-de-colera

Macedo, P. (2018a). *Definição e conceitos de risco*. (Unidade Curricular de Teoria e Gestão do Risco). Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Macedo, P. (2018b). *História do riso – clássicos*. (Unidade Curricular de Teoria e Gestão do Risco). Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Macedo, P. (2018c). *História do riso – modernos: Teorias e modelos de risco*. (Unidade Curricular de Teoria e Gestão do Risco). Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa: Portugal.

Madeira, M. (2019, maio 28). *Burnout já está na lista das doenças da Organização Mundial de Saúde. Público.* Consultado em https://www.publico.pt/2019/05/27/ciencia/noticia/burnout-ja-classificada-doenca-organizacao-mundial-saude-1874339

Manata, M. J. (s.d.) *Cólera*. Consultado em https://www.cuf.pt/saude-a-z/colera

Marmot, M., Allen, J., Bell, R., Bloomer, E. & Goldblatt, P. (2012, september 08). WHO European review of social determinants of health and the health divide. *European Review of Social Determinants of Health and the Health Divide, Vo. 380*. Consultado em http://public-health.medunigraz.at/archiv/artikel/Artikel%202012/2012_Lancet%20WHO%20Europe_Review%20of%20social%20determinants%20of%20health.pdf

Martinho, J. P. S. (2019). *Segurança e Higiene no Trabalho*. Licenciatura em Estudos de Segurança. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Matrix (2013). *Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives*. Consultado em https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf

McLeod, S. (2020). *Maslow's Hierachy of Needs*. Consultado em https://www.simplypsychology.org/maslow.html

Minasi, M. (2019, março 27). ONU alerta para novo aumento de mortes no Lêmen. *ONU News*. Consultado em https://news.un.org/pt/story/2019/03/1666031

Moreira, A. (2003). *V Congresso de Direito no Trabalho – Memórias*. Coimbra, Portugal: Edições Almedina

Moreira, J. S. S. (2017). *Fatores de Risco Psicossociais, Experiências de Recuperação e Bem-Estar no Local de Trabalho: Um Estudo num Hospital dos Açores.* (tese de Mestrado). ISPA – Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida. Lisboa: Portugal. Consultado em https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/6344/1/23440%20-%20OA.pdf

Neffa, J. C. (2015, junho). O trabalho humano e a sua centralidade. *Revista Ciências do Trabalho, No. 4*. Consultado em https://www.researchgate.net/profile/Julio-Neffa/publication/320991212_O_trabalho_humano_e_a_sua_centralidade/links/5a0601c0a6fdcc65eab178ff/O-trabalho-humano-e-a-sua-centralidade.pdf

Neto, H. V. (2015, June). Estratégia organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions, No: 9, pp.1-26*. Consultado em https://www.researchgate.net/publication/280287225_Estrategias_organizacionais_de_gestao_e_intervencao_sobre_riscos_psicossociais_do_trabalho

Nunes, P. (2016). *Teoria das Necessidades de McClelland*. Consultado em https://knoow.net/cienceconempr/gestao/teoria-necessidades-mcclelland

OIT (2019). *Segurança e Saúde no Centro do Futuro do Trabalho – Tirando partido de 100 anos de experiência* (1ª ed.). Suíça, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Consultado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf

OIT (2020a). *Garantir a Segurança no Trabalho Durante a Pandemia*. Consultado em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_744845.pdf

OIT (2020b, julho 20). Normas da OIT e COVID-19 (coronavírus) – Esclarecimentos OIT. *DGERT*. Consultado em https://www.dgert.gov.pt/normas-da-oit-e-covid-19-coronavirus-esclarecimentos-oit

OIT Lisboa (2020, julho 03). Declaração do Centenário do OIT para o Futuro do Trabalho, 2019. *DGERT*. Consultado em https://www.dgert.gov.pt/declaracao-do-centenario-da-oit-para-o-futuro-do-trabalho-2019

Oliveira, I. V. (2018). *Assédio Moral no âmbito da atividade laboral*. (tese de Mestrado). Faculdade de Direito na Universidade de Coimbra, Coimbra. Consultado em https://eg.uc.pt/bitstream/10316/85913/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Izabela%20Viegas%20de%20Oliveira.pdf

Oliveira, J. C. (2020, dezembro 04). A importância da informação e da comunicação na pandemia de coronavírus: estratégias da promoção da saúde. *UFU – Universidade Federal de Uberlândia*. Consultado em http://comunica.ufu.br/noticia/2020/05/importancia-da-informacao-e-da-comunicacao-na-pandemia-de-coronavirus-estrategias-da

Ordem dos Psicólogos (2020). *O Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Consultado em https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/relatorio_riscos_ psicossociais.pdf

Osha.europa (s.d.). *Riscos psicossociais na Europa: Prevalência e estratégias de prevenção*. Consultado em https://osha.europa.eu/pt/publications/executive-summary-psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention

Pacheco, M. G. R. (2007). *O Assédio Moral no Trabalho – O Elo Mais Fraco*. Coimbra, Portugal: Edições Almedina

Paiva, F. (2010). *Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra – Processo nº 196/06.8TTCBR.C1*. Consultado em http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/bf554e1ab3be2b28802576d20056811c?OpenDocument

Pereira, M. O. (2020a). *Funcionamento dos Grupos/Equipas.* (Unidade Curricular de Gestão, Riscos Psicossociais e Ergonomia). Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal.

Pereira, M. O. (2020b). *Liderança, Equipas e Riscos Psicossociais.* (Unidade Curricular de Gestão, Riscos Psicossociais e Ergonomia). Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal.

Pereira, M. O. (2020c). *Riscos Psicossociais.* (Unidade Curricular de Gestão, Riscos Psicossociais e Ergonomia). Instituto Politécnico de Setúbal. Setúbal: Portugal.

Pereira, S. & Ribeiro, C. (2017). *Riscos Psicossociais no Trabalho*. Recuperado de https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/26018/1/05SusanaPererira.RiscosPsicossociaisTrabalho%20103-120.pdf

Periard, G. (2011). *Tudo sobre as Teorias X e Y de Douglas McGregor*. Consultado em http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/

Pestana, M. F. F. (2015). *Customer Engagement: Um estudo comparativo entre diferentes tipos de serviços*. (tese de Mestrado). Faculdade de Economia do Porto. Porto: Portugal. Consultado em https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/ 80158/2/36386.pdf

Pingo Doce (novembro, 2015). *Missão e posicionamento do Pingo Doce.* Consultado em https://www.pingodoce.pt/missao-e-posicionamento-do-pingo-doce/

Pinto, A. M. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidências e preditores*. (tese de Doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Universidade de Lisboa. Lisboa: Portugal. Consultado em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/11328/3/ulfp013100_td.pdf

Queirós, M., Vaz, T. & Palma, P. (2006). *Uma reflexão a prepósito do risco.* Centro de Estudos Geográficos. Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa. Consultado em http://www.ceg.ul.pt/ERSTA/..%5CDescarga%5CERSTA%5CMQ_TV_PP.pdf

Rego, A. & Cunha, M. P. (2019). *Que Líder sou eu? – Manual de apoio ao desenvolvimento de competências de liderança*. (3ª Edição revista e atualizada). Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.

Resolução da Assembleia da República n.º 240/2018 (2018-08-08). Recomenda ao Governo que tome medidas para melhorar os riscos psicossociais e os problemas de saúde psicológica no trabalho. Diário da República, Série I, 152, 3954-3954.

Revista do RH (2018). *Por que a maioria das definições de liderança está errada*. Consultado em https://revistadorh.com.br/por-que-a-maioria-das-definicoes-de-lideranca-esta-errada/

Ribeiro, M. F. A. (2012). *Riscos Psicossociais no Trabalho dos Enfermeiros*. (tese de Mestrado). Instituto Politécnico de Viseu: Escola Superior de Saúde de Viseu. Viseu: Portugal. Consultado em https://repositorio.ipv.pt/bitstream/10400.19/1558/1/RIBEIRO%20Miguel%20Filipe%20Almeida%2c%20Riscos%20Psicossociais%20Trabalho%20Enfermeiros.pdf

Rodrigues, L. (2020, outubro 28). Conheça as 5 maiores pandemias da história: O coronavírus não é o primeiro causador de uma pandemia. Relembre outras doenças que mudaram os rumos da história da humanidade. *Galileu*. Consultado em https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/03/conheca-5-maiores-pandemias-da-historia.html

Romano, A. (2015). *Fuga de Cérebros: "Portugal é presentemente um dos países europeus com maior emissão de emigrantes qualificados"*. Consultado em https://www.universia.net/pt/actualidad/vida-universitaria/fuga-cerebros-portugal-e-presentemente-um-dos-paises-europeus-com-maior-emisso-emigrantes-qualificados-diz-anabela-romano-1130488.html

Sabbatini, R. M. E. (1997). *Cesare Lombroso – Uma Breve Biografia*. Consultado em http://www.cerebromente.org.br/n01/frenolog/lombroso_port.htm

Sharan, D., Parijat, P., Sasidharan, A. P., Ranganathan, R. & Mohandoss, M. (2011, febraury 17). Workstyle Risk Factors for Work Related Musculoskeletal Symptoms Among Computer Professionals in India. *Journal of Occupational Rehabilitation*. DOI 10.1007/s10926-011-9294-4. Consultado em https://www.researchgate.net/publication/49842636_Workstyle_Risk_Factors_for_Work_Related_Musculoskeletal_Symptoms_Among_Computer_Professionals_in_India

Siang Yong Tan, M. D. & A Yip, M. S. (2018, April). Hans Selye (1907 – 1982): Founder of the stress theory. *Singapore Medical Journal*, pp. 170 e 171. Consultado em https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5915631/

Silva, C., Amaral, V., Pereira A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., … Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ – Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. Consultado em https://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnarie_COPSOQ.pdf - (Kristen et al., 2000)

Silva, I. (2018, abril 12). Stress ocupacional: o que é e quais são suas consequências. *Ekonomista*. Consultado em https://www.e-konomista.pt/stress-ocupacional/

Silva, T. L. C. (2021, março 26). Presentismo [Artigo de Web blog). Consultado em https://orypsy.com/presentismo/

Smith, M. K. (2019). *Chris Argyris: theories of action, doubleloop learning and organizational learning*. Consultado em https://infed.org/mobi/chris-argyris-theories-of-action-double-loop-learning-and-organizational-learning/

SNS (s.d.). *OMS inclui «burnout» na lista de doenças*. Consultado em https://www.inem.pt/2019/05/29/oms-inclui-burnout-na-lista-de-doencas/

Synergie (s.d.). *Importância das Pessoas nas Organizações*. Consultado em https://synergie.pt/pt/articles/importancia-das-pessoas-nas-organizacoes-

Teixeira, S. (s.d.). *Gestão das Organizações*. Consultado em https://www.academia.edu/35967940/Gestao_das_organizacoes_Sebastiao_Teixeira

Trigo, T. R., Teng, C. T. & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista Psiquiatria* Clínica, Vo. 34, No. 5. Consultado em https://www.researchgate.net/publication/247853585_Sindrome_de_burnout_ou_estafa_profissional_e_os_transtornos_psiquiatricos

Universidade de Coimbra. (2016). *Histórias para Refletir sobre as fugas de cérebros*. Consultado em https://noticias.uc.pt/universo-uc/historias-para-refletir-sobre-a-fuga-de-cerebros/

Ursin, H. & Eriksen, H. R. (2004). *The Cognitive Activation Theory of Stress*. Consultado em https://www.researchgate.net/publication/8659906_The_Cognitive_Activation_Theory_of_Stress

Verdasca, A. T. (2010). *Assédio Moral no Local de Trabalho – Uma Aplicação ao Sector Bancário Português*. (tese de Doutoramento). Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa. Lisboa. Consultado em https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2220/1/TESE%20FINAL_ANA%20VERDASCA_FORMATADA_28%20Junho.pdf

World Health Organization (2005). *Responding to the avianinfluenza pandemic threat: Recommended strategic actions*. Consultado em https://www.who.int/csr/resources/publications/influenza/WHO_CDS_CSR_GIP_05_8-EN.pdf

World Health Organization (2017, october 31). *Plague*. Consultado em https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/plague

World Health Organization (s.d.) Smallpox. *Internet Archive*. Consultado em https://web.archive.org/web/20070921235036/http://www.who.int/mediacentre/factsheets/smallpox/en/

APÊNDICES

Apêndice I – Caracterização da amostra – variáveis sociodemográficas

Apêndice II – Cronograma

Apêndice III – Inquérito por questionário (adaptado de COPSOQ II)

Apêndice IV – Análise de variância da variável sociodemográfica – Escalão Etário

Apêndice V – Análise de variância da variável sociodemográfica – Sexo

Apêndice VI – Análise de variância da variável sociodemográfica – Tem filhos

Apêndice VII – Análise de variância da variável sociodemográfica – Habilitações Literárias

Apêndice VIII – Análise de variância da variável profissional – Trabalha por turnos

Apêndice IX – Análise de variância da variável profissional – Tem um cargo de chefia

Apêndice X – Análise de variância da variável profissional – Há quanto tempo trabalha na empresa

Apêndice XI – Análise de variância da variável profissional – No seu entender está exposto a riscos psicossociais

Apêndice I – Caracterização da amostra – variáveis sociodemográficas

Idade	N	%
<30	19	9,5%
30-40	85	42,5%
41-50	77	38,5%
>50	19	9,5%
Sexo	**N**	**%**
Masculino	148	74,0%
Feminino	52	26,0%
Estado Civil	**N**	**%**
Solteiro	52	26,0%
Casado(a)/União de Facto	134	67,0%
Divorciado(a)	13	6,5%
Viúvo(a)	1	0,5%
Tem filhos?	**N**	**%**
Sim	144	72,0%
Não	56	28,0%
Habilitações Literárias	**N**	**%**
1º ciclo do ensino básico	1	0,5%
2º ciclo do ensino básico	5	2,5%
3º ciclo do ensino básico	23	11,5%
Ensino secundário	135	67,5%
Licenciado ou curso superior	36	18,0%
Trabalha por turnos?	**N**	**%**
Sim	185	92.5%
Não	15	7,5%
Tem um cargo de chefia?	**N**	**%**
Sim	22	11,0%
Não	178	89,0%
Estado Civil	**N**	**%**
≤ 2 anos	32	16,0%
2 a 5 anos	26	13,0%
5 a 10 anos	36	18,0%
> 10 anos	106	53,0%
No seu entender está exposto a riscos psicossociais?	**N**	**%**
Sim	192	96,0%
Não	8	4,0%

Apêndice II – Cronograma

CRONOGRAMA

Etapas/Fases	Ano											
	2020		2021									
	Mês											
	nov.	dez.	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	jul.	ago.	set.	out.
Definição do Tema												
Pesquisa bibliográfica e definição dos objetivos												
Revisão e redação de literatura (parte 1)												
Elaboração da metodologia												
Elaboração do plano e entrega do plano												
Entrega do plano ao orientador e correções												
Elaboração da apresentação do plano em PPT												
Apresentação do plano												
Elaboração e disseminação do inquérito por questionário												
Revisão e redação de literatura (parte 2)												
Análise e interpretação dos dados												
Redação da dissertação												
Entrega da dissertação ao orientador e correções												
Entrega da dissertação												
Preparação da apresentação e elaboração dos PPT												
Entrega dos PPT ao orientador e correções												
Preparação da apresentação												
Apresentação da dissertação												

Apêndice III – Inquérito por questionário (adaptado de COPSOQ II)

QUESTIONÁRIO SOBRE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Adaptado de Copenhagen Psychosocial Questionnaire II – VERSÃO MÉDIA

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Este inquérito por questionário pretende caracterizar e avaliar a exposição dos trabalhadores a fatores de risco para a saúde de natureza psicossocial. Está integrado num trabalho de investigação no âmbito de um Mestrado de Segurança e Higiene no Trabalho.

Os dados recolhidos são confidenciais e anónimos, usados, unicamente, como estudo científico.

O preenchimento demorará cerca de 5 minutos.

As suas respostas são fundamentais para a realização deste estudo.

Não existem respostas certas ou erradas, responda com sinceridade e de forma espontânea.

Para responder basta assinalar nas várias questões a resposta pretendida

É necessário que responda a todas as questões.

Obrigado.

Idade

☐ < 30
☐ 30 – 40
☐ 40 – 50
☐ > 50

Sexo

☐ Masculino
☐ Feminino

Estado Civil

☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a) / União de Facto
☐ Divorciado(a)
☐ Vivos(a)

Tem Filhos?

☐ Sim
☐ Não

Habilitações Literárias

☐ 1º ciclo do ensino básico
☐ 2º ciclo do ensino básico
☐ 3º ciclo do ensino básico
☐ Ensino secundário
☐ Licenciado ou curso superior

Trabalha por Turnos?

☐ Sim
☐ Não

Tem um cargo de chefia?

☐ Sim
☐ Não

Há quanto tempo trabalha na empresa?

☐ ≤ 2 anos
☐ 2 a 5 anos
☐ 5 a 10 anos
☐ > 10 anos

No seu entender está exposto a riscos psicossociais?

☐ Sim
☐ Não

Para responder assinale na escala que lhe é apresentada, o número que melhor traduz a impressão que tem sobre cada uma das afirmações, de acordo com as seguintes alternativas:

1 – Nunca/ quase nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre

Exigências quantitativas	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					

2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

Ritmo trabalho

4. Sente que o seu trabalho é feito sob pressão?					
5. Precisa de trabalhar muito rapidamente?					
6. O tempo para a realização das suas tarefas de trabalho é insuficiente?					

Exigências cognitivas

7. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
8. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

Exigências Emocionais

10. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
11. O seu trabalho requer que esconda as suas emoções?					
12. O seu trabalho mexe consigo emocionalmente?					

Influência no trabalho

13. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
14. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
15. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
16. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

Possibilidades de desenvolvimento

17. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
18. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
19. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

Previsibilidade

20. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
21. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

22. A informação que lhe é fornecida chega a tempo de realizar bem as suas tarefas?					

Transparência do papel laboral desempenhado

23. O seu trabalho apresenta objetivos claros?					
24. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
25. Sabe exatamente o que é esperado de si?					

Recompensas

26. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
27. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
28. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

Conflitos laborais

29. Faz coisas no seu local de trabalho que uns concordam, mas outros não?					
30. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
31. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

Apoio social dos colegas

32. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
33. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
34. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

Apoio social dos superiores

35. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
36. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
37. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

Comunidade social no trabalho

38. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
39. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
40. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Qualidade da liderança

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que…

41. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
42. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
43. É bom no planeamento do trabalho?					
44. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal

45. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
46. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
47. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

Confiança vertical

48. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
49. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
50. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

Justiça e respeito

51. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
52. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
53. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

Autoeficácia

54. Sou sempre capaz de resolver os problemas, se tentar o suficiente					
55. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos					
56. Graças aos meus recursos, sei lidar com situações imprevistas.					

Considerando agora, outros aspetos relacionados com o seu trabalho, responda às seguintes questões, de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Significado do trabalho	1	2	3	4	5
57. O seu trabalho tem algum significado para si?					
58. Sente que o seu trabalho é importante?					
59. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

Compromisso face ao local de trabalho/empresa

60. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
61. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
62. Tem orgulho em pertencer à empresa?					

Satisfação no trabalho

Em relação ao seu local de trabalho em geral, quão satisfeito está com…

63. As suas perspetivas de trabalho?					
64. As condições físicas do seu local de trabalho?					
65. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
66. O seu trabalho de uma forma global?					

Insegurança laboral

67. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

Saúde geral	**Excelente**	**Muito Boa**	**Boa**	**Razoável**	**Deficitária**
68.Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

Responda às seguintes questões, de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito trabalho/ família	1	2	3	4	5
69. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
70. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
71. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Indique agora, com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu…

1 – Nunca/quase nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
72. Dificuldade em adormecer?					
73. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
Burnout					
74. Fisicamente exausto?					
75. Emocionalmente exausto?					
Stress					
76. Irritado?					
77. Ansioso?					
Sintomas depressivos					
78. Triste?					
79. Sensação de vazio?					
80. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Indique se nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho, foi objeto das seguintes ofensas:

Comportamentos ofensivos	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
81. Insultos ou provocações verbais?					
82. Humilhações?					
83. Perseguição?					
84. Assédio sexual indesejado?					
85. Ameaças físicas?					
86. Agressões físicas?					

Relembramos que nenhum dado será divulgado em público e nenhum interveniente será identificado.

Obrigado pela sua colaboração.

Apêndice IV – Análise de variância da variável sociodemográfica – Escalão Etário

Dimensões COPSOQ	Escalão etário	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	<30	19	3,20	0,59	0,289	0,833
	30-40	85	3,29	0,52		
	41-50	77	3,28	0,57		
	>50	19	3,19	0,45		
Organização do Trabalho e Conteúdo	<30	19	2,70	0,83	3,278	0,022
	30-40	85	2,81	0,61		
	41-50	77	2,77	0,58		
	>50	19	2,32	0,69		
Relações Sociais e Liderança	<30	19	2,69	0,91	4,677	0,004
	30-40	85	2,89	0,73		
	41-50	77	2,86	0,64		
	>50	19	2,26	0,51		
Valores no Local de Trabalho	<30	19	2,41	0,69	6,479	0,000
	30-40	85	2,61	0,53		
	41-50	77	2,60	0,48		
	>50	19	2,06	0,51		
Interface Trabalho-Individuo	<30	19	2,47	0,74	2,979	0,033
	30-40	85	2,75	0,62		
	41-50	77	2,63	0,50		
	>50	19	2,35	0,61		
Saúde e Bem Estar	<30	19	2,52	0,91	1,864	0,137
	30-40	85	2,90	0,77		
	41-50	77	2,80	0,76		
	>50	19	2,55	0,92		
Comportamentos Ofensivos	<30	19	1,29	0,41	3,588	0,015
	30-40	85	1,67	0,62		
	41-50	77	1,47	0,64		
	>50	19	1,32	0,47		

Apêndice V – Análise de variância da variável sociodemográfica – Sexo

Dimensões COPSOQ	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Masculino	147	3,29	0,53	0,661	0,417
	Feminino	53	3,22	0,56		
Organização do Trabalho e Conteúdo	Masculino	147	2,71	2,71	0,784	0,377
	Feminino	53	2,80	2,80		
Relações Sociais e Liderança	Masculino	147	2,82	2,82	0,409	0,523
	Feminino	53	2,75	2,75		
Valores no Local de Trabalho	Masculino	147	2,55	2,55	0,299	0,585
	Feminino	53	2,50	2,50		
Interface Trabalho-Individuo	Masculino	147	2,61	2,61	1,631	0,203
	Feminino	53	2,73	2,73		
Saúde e Bem Estar	Masculino	147	2,72	2,72	4,263	0,040
	Feminino	53	2,98	2,98		
Comportamentos Ofensivos	Masculino	147	1,57	1,57	2,528	0,113
	Feminino	53	1,41	1,41		

Apêndice VI – Análise de variância da variável sociodemográfica – Tem filhos

Dimensões COPSOQ	Tem filhos?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Sim	144	3,31	0,53	2,700	0,102
	Não	56	3,17	0,54		
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	144	2,72	0,63	0,349	0,555
	Não	56	2,78	0,66		
Relações Sociais e Liderança	Sim	144	2,83	0,69	0,886	0,348
	Não	56	2,73	0,78		
Valores no Local de Trabalho	Sim	144	2,57	0,54	1,495	0,223
	Não	56	2,46	0,56		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	144	2,67	0,59	1,370	0,243
	Não	56	2,56	0,61		
Saúde e Bem Estar	Sim	144	2,90	0,76	9,715	0,002
	Não	56	2,51	0,85		
Comportamentos Ofensivos	Sim	144	1,59	0,64	6,552	0,011
	Não	56	1,35	0,47		

Apêndice VII – Análise de variância da variável sociodemográfica – Habilitações Literárias

Dimensões COPSOQ	Habilitações Literárias	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	1º ciclo do ensino básico	1	2,79	.	0,840	0,501
	2º ciclo do ensino básico	5	3,23	0,62		
	3º ciclo do ensino básico	23	3,22	0,50		
	Ensino secundário	135	3,31	0,50		
	Licenciado ou curso superior	36	3,16	0,66		
Organização do Trabalho e Conteúdo	1º ciclo do ensino básico	1	3,21	.	2,784	0,028
	2º ciclo do ensino básico	5	1,99	0,30		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,91	0,61		
	Ensino secundário	135	2,70	0,62		
	Licenciado ou curso superior	36	2,85	0,68		
Relações Sociais e Liderança	1º ciclo do ensino básico	1	2,98	.	1,376	0,244
	2º ciclo do ensino básico	5	2,28	0,93		
	3º ciclo do ensino básico	23	3,02	0,85		
	Ensino secundário	135	2,77	0,66		
	Licenciado ou curso superior	36	2,86	0,78		
Valores no Local de Trabalho	1º ciclo do ensino básico	1	2,77	.	1,750	0,141
	2º ciclo do ensino básico	5	2,19	0,80		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,77	0,60		
	Ensino secundário	135	2,52	0,52		
	Licenciado ou curso superior	36	2,47	0,57		
Interface Trabalho-Individuo	1º ciclo do ensino básico	1	2,73	.	0,601	0,662
	2º ciclo do ensino básico	5	2,48	0,61		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,75	0,81		
	Ensino secundário	135	2,65	0,56		
	Licenciado ou curso superior	36	2,53	0,60		

Saúde e Bem Estar	1º ciclo do ensino básico	1	3,13	.	2,154	0,076
	2º ciclo do ensino básico	5	2,37	1,34		
	3º ciclo do ensino básico	23	2,97	0,68		
	Ensino secundário	135	2,85	0,78		
	Licenciado ou curso superior	36	2,49	0,83		
Comportamentos Ofensivos	1º ciclo do ensino básico	1	1,89	.	1,438	0,223
	2º ciclo do ensino básico	5	1,33	0,47		
	3º ciclo do ensino básico	23	1,58	0,76		
	Ensino secundário	135	1,57	0,59		
	Licenciado ou curso superior	36	1,33	0,57		

Apêndice VIII – Análise de variância da variável profissional – Trabalha por turnos

Dimensões COPSOQ	Trabalha por turnos?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Sim	185	3,26	0,54	0,524	0,470
	Não	15	3,37	0,52		
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	185	2,78	0,61	9,445	0,002
	Não	15	2,26	0,75		
Relações Sociais e Liderança	Sim	185	2,81	0,72	0,285	0,594
	Não	15	2,71	0,65		
Valores no Local de Trabalho	Sim	185	2,55	0,54	2,646	0,105
	Não	15	2,32	0,64		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	185	2,66	0,60	2,280	0,133
	Não	15	2,42	0,59		
Saúde e Bem Estar	Sim	185	2,81	0,82	1,198	0,275
	Não	15	2,57	0,54		
Comportamentos Ofensivos	Sim	185	1,54	0,61	2,389	0,124
	Não	15	1,29	0,55		

Apêndice IX – Análise de variância da variável profissional – Tem um cargo de chefia

Dimensões COPSOQ	Tem um cargo de chefia?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Sim	22	3,41	0,53	1,664	0,199
	Não	178	3,25	0,54		
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	22	2,20	0,60	19,426	0,000
	Não	178	2,80	0,61		
Relações Sociais e Liderança	Sim	22	2,53	0,66	3,717	0,055
	Não	178	2,84	0,72		
Valores no Local de Trabalho	Sim	22	2,27	0,59	6,125	0,014
	Não	178	2,57	0,53		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	22	2,39	0,52	4,195	0,042
	Não	178	2,67	0,60		
Saúde e Bem Estar	Sim	22	2,60	0,51	1,341	0,248
	Não	178	2,81	0,83		
Comportamentos Ofensivos	Sim	22	1,25	0,41	5,069	0,025
	Não	178	1,56	0,62		

Apêndice X – Análise de variância da variável profissional – Há quanto tempo trabalha na empresa

Dimensões COPSOQ	Há quanto tempo trabalha na empresa?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	≤ 2 anos 2 anos	32	3,09	0,49	2,035	0,110
	2 a 5 anos	26	3,20	0,55		
	5 a 10 anos	36	3,28	0,46		
	> 10 anos	106	3,34	0,56		
Organização do Trabalho e Conteúdo	≤ 2 anos 2 anos	32	2,73	0,58	1,202	0,310
	2 a 5 anos	26	2,66	0,81		
	5 a 10 anos	36	2,92	0,67		
	> 10 anos	106	2,70	0,59		
Relações Sociais e Liderança	≤ 2 anos 2 anos	32	2,49	0,67	2,457	0,064
	2 a 5 anos	26	2,90	0,90		
	5 a 10 anos	36	2,86	0,80		
	> 10 anos	106	2,85	0,63		
Valores no Local de Trabalho	≤ 2 anos 2 anos	32	2,31	0,55	2,375	0,071
	2 a 5 anos	26	2,53	0,66		
	5 a 10 anos	36	2,61	0,58		
	> 10 anos	106	2,58	0,49		
Interface Trabalho-Individuo	≤ 2 anos 2 anos	32	2,46	0,58	1,301	0,275
	2 a 5 anos	26	2,66	0,76		
	5 a 10 anos	36	2,72	0,61		
	> 10 anos	106	2,66	0,55		
Saúde e Bem Estar	≤ 2 anos 2 anos	32	2,47	0,91	2,953	0,034
	2 a 5 anos	26	2,75	0,77		
	5 a 10 anos	36	2,72	0,87		
	> 10 anos	106	2,93	0,73		
Comportamentos Ofensivos	≤ 2 anos 2 anos	32	1,50	0,66	0,068	0,977
	2 a 5 anos	26	1,54	0,58		
	5 a 10 anos	36	1,50	0,57		
	> 10 anos	106	1,54	0,62		

Apêndice XI – Análise de variância da variável profissional – No seu entender está exposto a riscos psicossociais

Dimensões COPSOQ	No seu entender está exposto a riscos psicossociais?	N	Média	Desvio Padrão	F	P
Exigência Laborais	Sim	192	3,30	0,52	11,255	0,001
	Não	8	2,66	0,59		
Organização do Trabalho e Conteúdo	Sim	192	2,75	0,64	2,488	0,116
	Não	8	2,39	0,45		
Relações Sociais e Liderança	Sim	192	2,83	0,71	6,239	0,013
	Não	8	2,19	0,50		
Valores no Local de Trabalho	Sim	192	2,56	0,54	9,663	0,002
	Não	8	1,96	0,52		
Interface Trabalho-Individuo	Sim	192	2,66	0,59	8,038	0,005
	Não	8	2,06	0,57		
Saúde e Bem Estar	Sim	192	2,84	0,78	17,314	0,000
	Não	8	1,68	0,64		
Comportamentos Ofensivos	Sim	192	1,54	0,61	3,915	0,049
	Não	8	1,11	0,24		

ANEXOS

Anexo I – Autorização para uso do COPSOQ II

Anexo II – Questionários e Subescalas (versão original COPSOQ II)

Anexo III – Lei n.º 102_2009, de 10 de setembro

Anexo IV – Lei n.º 7_2009, de 12 de fevereiro

Anexo V – Lei n.º 98_2009, de 04 de setembro

Anexo I – Autorização para uso do COPSOQ II

Gmail

sergio bras <sergiobras0@gmail.com>

Dissertação de mestrado - COPSOQ

9 mensagens

sergio bras <sergiobras0@gmail.com> 22 de abril de 2021 às 12:06
Para: csilva@ua.pt

Exmº. Prof. Doutor Carlos Fernandes da Silva,

O meu nome é Sérgio António Mateus Brás, aluno do Instituto Politécnico de Setúbal, encontro-me no presente ano letivo a desenvolver a dissertação de mestrado, Liderança & Riscos Psicossociais, sob a orientação da Professora Doutora Maria Odete Pereira. Pretendendo investigar junto de profissionais da área da segurança, a percepção da exposição dos riscos psicossociais associados à atividade profissional.

Para o efeito pretendo utilizar inquéritos por questionário, versão portuguesa e média COPSOQ II, apresentando os resultados através da divisão das pontuações em tercis.

Assim sendo, venho por este meio, solicitar a V.ª Ex.ª o acesso à aplicação informática para cotação automática, bem como autorização do uso da versão portuguesa, COPSOQ II.

Agradecendo desde já toda a ajuda prestada e aguardando por uma resposta o mais breve possível ao solicitado.

Atenciosamente,

Sérgio Brás

Pedro Bem-Haja <pedro.bem-haja@ua.pt> 22 de abril de 2021 às 22:34
Para: "sergiobras0@gmail.com" <sergiobras0@gmail.com>
Cc: Carlos Silva <csilva@ua.pt>

Caro Sérgio, antes de mais obrigado pela escolha do COPSOQ.

O professor Carlos Fernandes da Silva, deu-me conhecimento do mail infra para que eu possa responder ao mesmo já com os novos avanços no desenvolvimento do COPSOQ.

Neste momento temos disponíveis duas versões do COPSOQ, a II e a III. A versão III já passou por uma fase de adaptação e encontra-se agora em processo de validação. A versão II é estável e por já muito utilizada.

Se desejar utilizar a versão II tem autorização para o fazer e poderá usar a nossa plataforma de forma gratuita para fazer a cotação. Por outro lado gostaríamos de ter mais gente a usar a versão III, para poder acompanhar os desígnios internacionais e as recomendações da OMS. Esta versão encontra-se com uma plataforma de gestão empresarial onde poderá gerir os seus participantes, fazer analises de grupo, comparar grupos etc..

Deixo o meu telemóvel para ligar se persistirem dúvidas.

912323199

Pedro Bem-haja

De: sergio bras <sergiobras0@gmail.com>
Enviada: 22 de abril de 2021 12:06
Para: Carlos Silva <csilva@ua.pt>
Assunto: Dissertação de mestrado - COPSOQ

Anexo II – Questionários e Subescalas (versão original COPSOQ II)

COPSOQ II – Versão Média

(Kristensen, T., 2001)
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com…					
56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61.Em geral, sente que a sua saúde é: .					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu…

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

Subescalas

COPSOQ II – Versão Média

Subescalas

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as sequintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Exigências quantitativas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
Ritmo de trabalho					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
Exigências cognitivas					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
Exigências emocionais					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
Influência no trabalho					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
Possibilidades de desenvolvimento					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
Previsibilidade					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
Transparência do papel laboral desempenhado					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Recompensas	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
Conflitos laborais					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
Apoio social de colegas					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
Apoio social de superiores					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
Comunidade social no trabalho					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					
Qualidade da liderança					
Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que…	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

Confiança horizontal	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
Confiança vertical					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
Justiça e respeito					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
Auto-eficácia					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Significado do trabalho	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
Compromisso face ao local de trabalho					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
Satisfação no trabalho					
Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com…	1	2	3	4	5
56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
Insegurança Laboral					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

Saúde Geral

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61.Em geral, sente que a sua saúde é: .					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente

Conflito trabalho/ família	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu…

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Problemas em dormir	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
Burnout					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					
Stress					
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
Sintomas depressivos					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

Comportamentos ofensivos	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					

	1	2	3	4	5
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

Obrigado pela sua colaboração.

Anexo III – Lei n.º 102_2009, de 10 de setembro

[Nº de artigos:**126**]

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (versão actualizada)

REGIME JURÍDICO DA PROMOÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Contém as seguintes alterações:
- Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio
- Lei n.º 146/2015, de 09 de Setembro
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto
- Lei n.º 79/2019, de 02 de Setembro

SUMÁRIO

Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

CAPÍTULO I
Disposições gerais
SECÇÃO I
Objeto, âmbito e conceitos

Artigo 1.º
Objeto

A presente lei estabelece o regime jurídico aplicável à:
a) Promoção da segurança e da saúde no trabalho, incluindo a prevenção, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
b) Proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho;
c) Proteção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 2.º
Transposição de diretivas comunitárias

1 - A presente lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, alterada pelo Regulamento (CE) n.º 1882/2003, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de setembro, pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho, e pelo Regulamento (CE) n.º 1137/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro.
2 - A presente lei complementa, ainda, a transposição das seguintes diretivas europeias:
a) Diretiva n.º 91/383/CEE, do Conselho, de 25 de junho, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;
b) Diretiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;
c) Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho, relativa à proteção dos jovens no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho;
d) No que respeita à proteção do património genético, as diretivas contendo prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho contra os agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente:
i) A Diretiva n.º 2004/37/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição de agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho;

ii) A Diretiva n.º 2000/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho;
iii) A Diretiva n.º 98/24/CE, do Conselho, de 7 de abril, relativa à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho, alterada pela Diretiva n.º 2007/30/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 3.º
Âmbito

1 - Exceto na medida em que regimes especiais disponham diversamente, a presente lei aplica-se:
a) A todos os ramos de atividade, nos setores privado ou cooperativo e social;
b) Ao trabalhador por conta de outrem e respetivo empregador, incluindo as pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos;
c) Ao trabalhador independente.
2 - Nos casos de explorações agrícolas familiares, da atividade desenvolvida por artesãos em instalações próprias ou do exercício da atividade da pesca em que o armador não explore mais do que duas embarcações com comprimento inferior a 15 m, aplica-se o regime estabelecido para o trabalhador independente.
3 - Os princípios definidos na presente lei são aplicáveis, sempre que se mostrem compatíveis com a sua especificidade, ao serviço doméstico e às situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, quando o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da atividade.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 4.º
Conceitos

Para efeitos da presente lei, entende-se por:
a) «Trabalhador» a pessoa singular que, mediante retribuição, se obriga a prestar serviço a um empregador e, bem assim, o tirocinante, o estagiário, o aprendiz e os que estejam na dependência económica do empregador em razão dos meios de trabalho e do resultado da sua atividade, embora não titulares de uma relação jurídica de emprego;
b) «Trabalhador independente» a pessoa singular que exerce uma atividade por conta própria;
c) «Empregador» a pessoa singular ou coletiva com um ou mais trabalhadores ao seu serviço e responsável pela empresa ou estabelecimento ou, quando se trate de organismos sem fins lucrativos, que detenha competência para a contratação de trabalhadores;
d) «Representante dos trabalhadores» o trabalhador eleito para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho;
e) «Local de trabalho» o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, no qual esteja direta ou indiretamente sujeito ao controlo do empregador;
f) «Componentes materiais do trabalho» o local de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas, equipamentos e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e os processos de trabalho;
g) «Perigo» a propriedade intrínseca de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho com potencial para provocar dano;
h) «Risco» a probabilidade de concretização do dano em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo;
i) «Prevenção» o conjunto de políticas e programas públicos, bem como disposições ou medidas tomadas ou previstas no licenciamento e em todas as fases de atividade da empresa, do estabelecimento ou do serviço, que visem eliminar ou diminuir os riscos profissionais a que estão potencialmente expostos os trabalhadores;
j) «Auditoria» a atividade ou o conjunto de atividades desenvolvidas pelos organismos competentes para a promoção da segurança e saúde no trabalho dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, com o objetivo de verificar o cumprimento dos pressupostos que deram origem à autorização para a prestação dos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como a qualidade do serviço prestado.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SECÇÃO II
Princípios gerais e sistema de prevenção de riscos profissionais

Artigo 5.º
Princípios gerais

1 - O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador ou, nas situações identificadas na lei, pela pessoa, individual ou coletiva, que detenha a gestão das instalações em que a atividade é desenvolvida.
2 - Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.
3 - A prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas que visem, nomeadamente:
a) A conceção e a implementação da estratégia nacional para a segurança e saúde no trabalho;
b) A definição das condições técnicas a que devem obedecer a conceção, a fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e a transformação das componentes materiais do trabalho em função da natureza e do grau dos riscos, assim como as obrigações das pessoas por tal responsáveis;
c) A determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limite de exposição do trabalhador a agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados;
d) A promoção e a vigilância da saúde do trabalhador;
e) O incremento da investigação técnica e científica aplicadas no domínio da segurança e da saúde no trabalho, em particular no que se refere à emergência de novos fatores de risco;
f) A educação, a formação e a informação para a promoção da melhoria da segurança e saúde no trabalho;
g) A sensibilização da sociedade, de forma a criar uma verdadeira cultura de prevenção;
h) A eficiência do sistema público de inspeção do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho.
4 - O desenvolvimento de políticas e programas e a aplicação de medidas a que se refere o número anterior devem ser apoiados por uma coordenação dos meios disponíveis, pela avaliação dos resultados quanto à diminuição dos riscos profissionais e dos danos para a saúde do trabalhador e pela mobilização dos agentes de que depende a sua execução, particularmente o empregador, o trabalhador e os seus representantes.

Artigo 6.º
Sistema nacional de prevenção de riscos profissionais

1 - O sistema nacional de prevenção de riscos profissionais visa a efetivação do direito à segurança e à saúde no trabalho, por via da salvaguarda da coerência das medidas e da eficácia de intervenção das entidades públicas, privadas ou cooperativas que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, certificação, normalização, investigação, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e inspeção.
2 - O Estado deve promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais nas áreas de atuação referidas no número anterior, constituída por serviços próprios.
3 - O Estado pode, ainda, apoiar e celebrar acordos com entidades privadas ou cooperativas com capacidade técnica para a realização de ações no domínio da segurança e saúde no trabalho.
4 - Nos domínios da segurança e da saúde no trabalho deve ser desenvolvida a cooperação entre o Estado e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e, ao nível da empresa, estabelecimento ou serviço, entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e estes.

Artigo 7.º
Definição de políticas, coordenação e avaliação de resultados

1 - Sem prejuízo de uma visão integrada e coerente, os ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde propõem a definição da política de promoção e fiscalização da segurança e da saúde no trabalho.
2 - As propostas referidas no número anterior devem procurar desenvolver as complementaridades e interdependências entre os domínios da segurança e da saúde no trabalho e o sistema de segurança social, o Serviço Nacional de Saúde, a proteção do ambiente e o Sistema Português da Qualidade (SPQ).
3 - Os serviços públicos com competência para licenciamento, certificação ou outra autorização para o exercício de uma atividade ou a afetação de um bem a tal exercício devem exercer a sua competência de modo a promover a segurança e a saúde no trabalho.
4 - A coordenação da aplicação das medidas de política e da avaliação de resultados, nomeadamente relativos à atividade inspetiva, cabe aos organismos competentes do ministério

responsável pela área laboral.
5 - As medidas de política adotadas e a avaliação dos resultados destas e da ação inspetiva desenvolvida em matéria de segurança e de saúde no trabalho, assim como a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, devem ser objeto de publicação anual e de adequada divulgação.
6 - Para efeitos do número anterior, a informação estatística deve permitir a caracterização dos acidentes e das doenças profissionais de modo a contribuir para os estudos epidemiológicos, possibilitar a adoção de metodologias e critérios apropriados à conceção de programas e medidas de prevenção de âmbito nacional e setorial e ao controlo periódico dos resultados obtidos.

Artigo 8.º
Consulta e participação

1 - Na promoção e na avaliação, a nível nacional, das medidas de políticas no domínio da segurança e da saúde no trabalho deve ser assegurada a consulta e a participação das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, as organizações de empregadores e trabalhadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) devem integrar:
a) (Revogada.)
b) O Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho da Autoridade para as Condições do Trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 9.º
Educação, formação e informação para a segurança e para a saúde no trabalho

1 - O Estado deve prosseguir a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nos currículos escolares dos vários níveis de ensino, tendo em vista uma cultura de prevenção no quadro geral do sistema educativo e a prevenção dos riscos profissionais como preparação para a vida ativa.
2 - O Estado promove a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nas ações de educação e formação profissional de forma a permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
3 - O Estado promove ações de formação e informação destinadas a empregadores e trabalhadores, bem como ações de informação e esclarecimento públicos nas matérias da segurança e da saúde no trabalho.

Artigo 10.º
Investigação e formação especializada

1 - O Estado deve assegurar condições que promovam o conhecimento e a investigação na área da segurança e da saúde no trabalho.
2 - O fomento, pelo Estado, da investigação na área da segurança e da saúde no trabalho deve ser orientado, em especial, pelos seguintes vetores:
a) Apoio à criação de estruturas de investigação e à formação pós-graduada de especialistas e de investigadores;
b) Colaboração entre as várias estruturas nacionais interessadas;
c) Divulgação de informação científica e técnica que contribua para o avanço do conhecimento e progresso da investigação;
d) Incentivo à participação nacional em programas internacionais;
e) Incentivo ao estudo de boas práticas em matéria de sistemas de organização e funcionamento das atividades de prevenção.
3 - O fomento da investigação, do desenvolvimento experimental e da demonstração deve orientar-se predominantemente para a melhoria da prevenção dos riscos profissionais e da proteção da saúde do trabalhador.

Artigo 11.º
Normalização

1 - As normas e especificações técnicas na área da segurança e da saúde no trabalho relativas, nomeadamente, a metodologias e a procedimentos, a critérios de amostragem, a certificação de produtos e equipamentos são aprovadas no âmbito do SPQ.
2 - As diretrizes práticas desenvolvidas pela Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial de Saúde, bem como as normas e especificações técnicas nacionais a que se refere o número anterior, constituem referências indispensáveis a ser tidas em conta nos procedimentos e

medidas adotados em cumprimento da legislação sobre segurança e saúde no trabalho, bem como na produção de bens e equipamentos de trabalho.

Artigo 12.º
Licenciamento e autorização de laboração

A legislação sobre licenciamento e autorização de laboração contém as especificações adequadas à prevenção de riscos profissionais e à proteção da saúde.

Artigo 13.º
Segurança de máquinas e equipamentos de trabalho

1 - No âmbito da prevenção e da segurança dos equipamentos deve toda a pessoa singular ou coletiva que fabrique máquinas, aparelhos, ferramentas, instalações e outros equipamentos para utilização profissional proceder às investigações e operações necessárias para que, na fase de conceção e durante a fabricação, sejam, na medida do possível, eliminados ou reduzidos ao mínimo quaisquer riscos que tais produtos possam apresentar para a saúde ou para a segurança das pessoas e garantir, por certificação adequada, antes do lançamento no mercado, a conformidade com os requisitos de segurança e de saúde aplicáveis.
2 - Toda a pessoa singular ou coletiva que importe, venda, alugue, ceda a qualquer título ou coloque em exposição máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve:
a) Proceder ou mandar proceder aos ensaios e controlos necessários para se assegurar que a construção e o estado de tais equipamentos de trabalho são de forma a não apresentar riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, desde que a utilização de tais equipamentos seja feita corretamente e para o fim a que se destinam, salvo quando os referidos equipamentos estejam devidamente certificados;
b) Tomar as medidas necessárias para que às máquinas, aos aparelhos, às ferramentas ou às instalações para utilização profissional sejam anexadas instruções, em português, quanto à montagem, à utilização, à conservação e à reparação das mesmas, em que se especifique, em particular, como devem proceder os trabalhadores incumbidos dessas tarefas, de forma a prevenir riscos para a sua segurança e a sua saúde e de outras pessoas.
3 - Toda a pessoa singular ou coletiva que proceda à montagem, à colocação, à reparação ou à adaptação de máquinas, aparelhos, ferramentas ou instalações para utilização profissional deve assegurar, na medida do possível, que, em resultado daquelas operações, tais equipamentos não apresentam risco para a segurança e a saúde das pessoas, desde que a sua utilização seja efetuada corretamente.
4 - As máquinas, os aparelhos, as ferramentas e as instalações para utilização profissional só podem ser fornecidos ou colocados em serviço desde que contenham a marcação de segurança, o nome e o endereço do fabricante ou do importador, bem como outras informações que permitam identificar claramente os mesmos e prevenir os riscos na sua utilização.
5 - Nos casos de feiras, demonstrações e exposições, quando as máquinas, aparelhos, ferramentas e instalações para utilização profissional se encontrem sem as normais proteções de segurança, devem estar indicadas, de forma bem visível, as precauções de segurança, bem como a impossibilidade de aquisição destes equipamentos tal como se encontram apresentados.
6 - As autoridades competentes devem divulgar, periodicamente, as especificações a respeitar na área de segurança no trabalho, por forma a garantir uma prevenção de conceção e a facilitar os respetivos procedimentos administrativos.

Artigo 14.º
Fiscalização e inquéritos

1 - O organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral controla o cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho e aplica as sanções correspondentes ao seu incumprimento, sem prejuízo de competências específicas de outras entidades.
2 - Compete ainda ao organismo a que se refere o número anterior a realização de inquérito em caso de acidente de trabalho mortal ou que evidencie uma situação particularmente grave.
3 - Em casos de doença profissional ou outro dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com ele relacionado, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, através das autoridades de saúde, e o organismo competente do ministério responsável pela área da segurança social podem, igualmente, promover a realização do inquérito.
4 - Os representantes dos trabalhadores podem apresentar as suas observações ao organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ou a outra autoridade competente, por ocasião de visita ou fiscalização à empresa ou estabelecimento.
5 - Os representantes dos trabalhadores podem, ainda, solicitar a intervenção do organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral sempre que verifiquem que as medidas adotadas e os meios fornecidos pelo empregador são insuficientes para assegurar a segurança e saúde no trabalho.

6 - No caso de o inquérito a que se referem os n.os 2 ou 3 respeitar a factos ocorridos em navio abrangido pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, o organismo competente pode:
a) Solicitar a colaboração da autoridade com competências específicas na aplicação da legislação decorrente da Convenção;
b) Incumbir da sua realização qualquer das entidades referidas na alínea anterior.
7 - O relatório do inquérito a que se refere o número anterior deve estar concluído e, na situação a que se refere a alínea b) do mesmo número, deve ser entregue ao organismo competente logo que possível e, em qualquer caso, nos 30 dias subsequentes à conclusão do inquérito.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 146/2015, de 09 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

CAPÍTULO II
Obrigações gerais do empregador e do trabalhador

Artigo 15.º
Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.
2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:
a) Evitar os riscos;
b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores ambientais;
c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
g) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
j) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
l) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.
3 - Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.
4 - Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.
5 - Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.
6 - O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.
7 - O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.
8 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.
9 - O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.
10 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados,

internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.
11 - As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.
12 - O empregador suporta a totalidade dos encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais sistemas de prevenção, incluindo exames de vigilância da saúde, avaliações de exposições, testes e todas as ações necessárias no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.
13 - Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.
14 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 12.
15 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 16.º
Atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho

1 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os seus trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os respetivos empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde.
2 - Não obstante a responsabilidade de cada empregador, devem assegurar a segurança e a saúde, quanto a todos os trabalhadores a que se refere o número anterior, as seguintes entidades:
a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário;
b) A empresa cessionária, no caso de trabalhadores em regime de cedência ocasional;
c) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviço ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho.
3 - A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.
4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3, sem prejuízo da responsabilidade do empregador.
5 - O dono da obra, empresa ou exploração agrícola e a empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, empresa utilizadora ou adjudicatária de obra ou serviço se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelas violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que lhe forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da atividade nas suas instalações, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 17.º
Obrigações do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:
a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
b) Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho, sobretudo quando exerça funções de chefia ou coordenação, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico;
c) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como

cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
d) Cooperar ativamente na empresa, no estabelecimento ou no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;
e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.
2 - O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.
3 - As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem as obrigações gerais do empregador, tal como se encontram definidas no artigo 15.º
4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.
5 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no n.º 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

CAPÍTULO III
Consulta, informação e formação dos trabalhadores

Artigo 18.º
Consulta dos trabalhadores

1 - O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que 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 e saúde no trabalho;
d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;
e) A designação do representante do empregador que acompanha a atividade da modalidade de serviço adotada;
f) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;
g) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas previstas no n.º 9 do artigo 15.º;
h) A modalidade de serviços a adotar, bem como o recurso a serviços externos à empresa e a técnicos qualificados para assegurar a realização de todas ou parte das atividades de segurança e de saúde no trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 74.º;
i) O equipamento de proteção que seja necessário utilizar;
j) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;
l) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao termo do prazo para entrega do relatório único relativo à informação sobre a atividade social da empresa;
m) Os relatórios dos acidentes de trabalho referidos na alínea anterior.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, deve ser facultado o acesso às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados, assim como às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.
3 - O parecer previsto no n.º 1 deve ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data do pedido de consulta, podendo o empregador fixar prazo superior atendendo à extensão ou complexidade das matérias.
4 - A não aceitação do parecer previsto no n.º 1 quanto às matérias referidas nas alíneas e), f), g) e h) do mesmo número deve ser fundamentada por escrito.
5 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência de consulta.
6 - As consultas, respetivas respostas e propostas previstas nos n.os 1 e 4 devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa, nomeadamente em suporte informático.
7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador e os seus representantes para a segurança e a saúde podem, a todo o tempo, apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.
9 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 2, 4 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 19.º
Informação dos trabalhadores

1 - O trabalhador, assim como os seus representantes para a segurança e para a saúde na empresa, estabelecimento ou serviço, deve dispor de informação atualizada sobre:
a) As matérias referidas na alínea j) do n.º 1 do artigo anterior;
b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
c) As medidas de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de as pôr em prática.
2 - Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre disponibilizada ao trabalhador nos seguintes casos:
a) Admissão na empresa;
b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
d) Adoção de uma nova tecnologia;
e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.
3 - O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), i) e l) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo anterior.
4 - O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança e de saúde no trabalho sobre os fatores que presumível ou reconhecidamente afetem a segurança e a saúde dos trabalhadores e as matérias referidas nas alíneas a) e g) do n.º 1 do artigo 18.º
5 - A empresa em cujas instalações é prestado um serviço deve informar os respetivos empregadores e trabalhadores sobre as matérias identificadas no número anterior.
6 - O empregador deve, ainda, comunicar a admissão de trabalhadores com contratos de duração determinada, em comissão de serviço ou em cedência ocasional, ao serviço de segurança e de saúde no trabalho mencionado no n.º 4 e aos trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança e da saúde no trabalho.
7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.
8 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 3, 4, 5 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 20.º
Formação dos trabalhadores

1 - O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.
2 - Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.
3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.
4 - A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo a que não possa resultar prejuízo para os mesmos.
5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o empregador e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio dos organismos públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

CAPÍTULO IV
Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho
SECÇÃO I
Representantes dos trabalhadores

Artigo 21.º
Representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.
2 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 /prct. dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3 - Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
4 - Salvo disposição em contrário prevista no instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os representantes dos trabalhadores não podem exceder:
a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;
b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;
d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.
5 - Em companhia responsável pela exploração de navios abrangidos pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, o número de representantes dos trabalhadores é determinado do seguinte modo:
a) Em cada navio com cinco ou mais marítimos e menos de 50, um;
b) Em cada navio com 50 a 200 marítimos, três;
c) Em cada navio com mais de 200 marítimos, cinco;
d) Em relação aos demais marítimos, o resultante da aplicação do número anterior.
6 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
7 - A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
8 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 146/2015, de 09 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 22.º
Formação dos representantes dos trabalhadores

1 - Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos dos números seguintes.
2 - O empregador deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho recebam formação concedendo, se necessário, licença com retribuição, ou sem retribuição se outra entidade atribuir subsídio específico.
3 - O empregador ou as respetivas associações representativas, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, podem solicitar apoio dos serviços públicos competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

Artigo 23.º
Comissões de segurança no trabalho

1 - Para efeitos da presente lei, por convenção coletiva, podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.
2 - A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior é constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

Artigo 24.º
Apoio aos representantes dos trabalhadores

1 - Os órgãos de gestão das empresas devem pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.
2 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Artigo 25.º
Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1 - Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm o direito de reunir com o órgão de gestão da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e a saúde no trabalho.
2 - Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.
3 - O crédito de horas previsto no n.º 7 do artigo 21.º não é afetado para efeitos de realização da reunião a que se refere o n.º 1.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

SECÇÃO II
Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho

Artigo 26.º
Capacidade eleitoral

Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos de eleger e ser eleito, nomeadamente em razão da idade ou da função.

Artigo 27.º
Promoção da eleição

1 - Os trabalhadores ou o sindicato que tenha trabalhadores representados na empresa promovem a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
2 - No caso de o ato eleitoral ser promovido pelos trabalhadores, a convocatória deve ser subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
3 - Os trabalhadores ou o sindicato que promovem a eleição comunicam aos organismos competentes do ministério responsável pela área laboral e ao empregador, com a antecedência mínima de 90 dias, a data do ato eleitoral.

Artigo 28.º
Publicidade

1 - Após a receção da comunicação prevista no artigo anterior:
a) O organismo competente do ministério responsável pela área laboral procede de imediato à publicação da comunicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE);
b) O empregador deve afixá-la de imediato em local apropriado na empresa e no estabelecimento, devendo juntar uma referência à obrigatoriedade de publicação no BTE.
2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do número anterior.

Artigo 29.º
Comissão eleitoral

1 - A comissão eleitoral é constituída por:
a) Um presidente - trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
b) Um secretário - trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;
c) Dois trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados nas alíneas anteriores, salvo tratando-se de microempresa ou de pequena empresa;
d) Um representante de cada lista.
2 - Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, é realizada uma nova escolha, de acordo com os critérios previstos nos números anteriores.
3 - O presidente, o secretário e os trabalhadores escolhidos de acordo com o disposto na 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 ato eleitoral no BTE.
4 - Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.
5 - A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada ao empregador no prazo de 48 horas a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

Artigo 30.º
Competência e funcionamento da comissão eleitoral

1 - Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e no estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias, bem como dirigir a atividade da comissão.
2 - Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:
a) Receber as listas de candidaturas;
b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;
c) Afixar as listas na empresa e no estabelecimento;
d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e no estabelecimento;
e) Fixar o número e a localização das secções de voto;
f) Realizar o apuramento global do ato eleitoral;
g) Proclamar os resultados;
h) Comunicar os resultados da eleição ao organismo competente 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 31.º
Caderno eleitoral

1 - O empregador deve entregar à comissão eleitoral, no prazo de 48 horas após a receção da comunicação que identifica o presidente e o secretário, o caderno eleitoral, procedendo aquela à imediata afixação na empresa e no estabelecimento.
2 - O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento, à data da marcação do ato eleitoral.
3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no presente artigo.

Artigo 32.º
Reclamações

1 - Os trabalhadores da empresa podem reclamar, no prazo de cinco dias a contar da afixação prevista no n.º 1 do artigo anterior, para a comissão eleitoral, de quaisquer erros ou omissões constantes do caderno eleitoral.
2 - A comissão eleitoral decide as reclamações apresentadas no prazo máximo de 10 dias, após o qual afixa as correções do caderno eleitoral que se tenham verificado.

Artigo 33.º
Listas

1 - As listas de candidaturas devem ser entregues ao presidente da comissão eleitoral, acompanhadas de declaração de aceitação dos respetivos trabalhadores.
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 48 horas.
4 - Após a decisão da admissão de cada lista, o presidente da comissão eleitoral atribui-lhe uma letra do alfabeto de acordo com a ordem de apresentação.
5 - As listas devem ser imediatamente afixadas, em locais apropriados, na empresa e no estabelecimento.

Artigo 34.º
Boletins de voto e urnas

1 - Os boletins de voto são elaborados pela comissão eleitoral nos 15 dias anteriores à data do ato 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 35.º
Secções de voto

1 - Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve existir, pelo menos, uma secção de voto.
2 - A cada secção de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 - Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respetiva votação, e um secretário, escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral nos termos do artigo 29.º, e por um representante de cada lista, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.
4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto na parte final do número anterior.

Artigo 36.º
Ato eleitoral

1 - As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
2 - A votação é efetuada 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 ato eleitoral, não podendo o encerramento ocorrer depois das 21 horas.
4 - No caso de trabalho por turnos ou de horários diferenciados na empresa, o ato eleitoral do turno da noite deve preceder o do turno de dia.
5 - Os trabalhadores podem votar durante o seu horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.
6 - Nas empresas com estabelecimentos geograficamente dispersos, o ato eleitoral deve ser realizado em todos no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.
7 - Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, deve ser simultânea a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento em todos os estabelecimentos da empresa.
8 - Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela mesa eleitoral.
9 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 37.º
Apuramento do ato eleitoral

1 - O apuramento do ato eleitoral deve ser realizado imediatamente após o encerramento das urnas.
2 - O apuramento do resultado da votação na secção de voto é realizado pela respetiva mesa, competindo ao seu presidente comunicar de imediato os resultados à comissão eleitoral.
3 - O apuramento global do ato eleitoral é feito pela comissão eleitoral.

Artigo 38.º
Ata

1 - A ata deve conter as deliberações da comissão eleitoral e das mesas de voto, bem como tudo o que acontecer 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 respetivas atas.
3 - O documento previsto no n.º 8 do artigo 36.º deve ser anexo à ata da respetiva secção de voto.

Artigo 39.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 ata da respetiva eleição, durante 15 dias a contar da data do apuramento, no local ou locais em que a eleição teve lugar e remeter, dentro do mesmo prazo, ao organismo competente do ministério responsável pela área laboral, bem como aos órgãos de gestão da empresa.
2 - O organismo competente do ministério responsável pela área laboral regista o resultado da eleição e procede à sua publicação imediatamente no BTE.
3 - Constitui contraordenação grave a oposição do empregador à afixação dos resultados da votação nos termos do n.º 1.

Artigo 40.º
Início de atividades

Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação prevista no n.º 2 do artigo anterior.

CAPÍTULO V
Proteção do património genético

Artigo 41.º
Riscos para o património genético

1 - São suscetíveis de implicar riscos para o património genético os agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, designadamente os seguintes:
a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:
i) Carcinogenicidade, categorias 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B, ou 2 ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
iii) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
iv) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).
b) [Revogada];
c) [Revogada];
d) [Revogada];
e) As radiações ionizantes e as temperaturas elevadas;
f) As bactérias da brucela, da sífilis, o bacilo da tuberculose e os vírus da rubéola (rubivírus), do herpes simplex tipos 1 e 2, da papeira, da síndrome de imunodeficiência humana (sida) e o toxoplasma.
2 - Nas atividades em que os trabalhadores possam estar expostos a agentes suscetíveis de implicar riscos para o património genético, a presente lei, na parte em que seja mais favorável para a segurança e a saúde dos trabalhadores, prevalece sobre a aplicabilidade das medidas de prevenção e proteção previstas em legislação específica.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 42.º
Avaliação de riscos suscetíveis de efeitos prejudiciais no património genético

1 - O empregador deve verificar a existência de agentes ou fatores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético e avaliar os correspondentes riscos.
2 - A avaliação de riscos deve ter em conta todas as informações disponíveis, nomeadamente:
a) A recolha de informação sobre os agentes ou fatores;
b) O estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição, designadamente a natureza do trabalho, as características dos agentes ou fatores, os períodos de exposição e a interação com outros riscos;
c) As recomendações dos organismos competentes no domínio da segurança e da saúde no trabalho.
3 - A avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como quando haja alteração das condições de trabalho suscetível de afetar a exposição dos trabalhadores, os resultados da vigilância da saúde o justifiquem ou se verifique desenvolvimento da investigação científica nesta matéria.
4 - A avaliação de riscos deve identificar os trabalhadores expostos e aqueles que, sendo particularmente sensíveis, podem necessitar de medidas de proteção especial.
5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 43.º
Deveres de informação específica

1 - Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de informação e consulta, o empregador deve disponibilizar informação atualizada aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho sobre:
a) As substâncias e misturas perigosas, os equipamentos de trabalho e os materiais ou matérias-primas presentes nos locais de trabalho que possam representar perigo de agressão ao património genético;

b) Os resultados da avaliação dos riscos;
c) A identificação dos trabalhadores expostos.
2 - A informação referida no número anterior deve ser colocada à disposição do médico do trabalho ou da entidade pública responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores.
3 - O empregador deve transmitir a informação referida nas alíneas a) e b) do n.º 1 aos trabalhadores independentes e às empresas que, nas mesmas instalações, desenvolvam atividades em simultâneo com os seus trabalhadores, a qualquer título.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 44.º
Vigilância da saúde

1 - Sem prejuízo das obrigações gerais em matéria de saúde no trabalho, o empregador deve assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em relação aos quais o resultado da avaliação revele a existência de riscos para o património genético, através de exames de saúde, devendo ser realizado um exame antes da primeira exposição.
2 - A vigilância da saúde referida no número anterior deve permitir a aplicação dos conhecimentos de medicina do trabalho mais recentes, ser baseada nas condições ou circunstâncias em que cada trabalhador tenha sido ou possa ser sujeito à exposição a agentes ou fatores de risco e incluir, no mínimo, os seguintes procedimentos:
a) Registo da história clínica e profissional de cada trabalhador;
b) Entrevista pessoal com o trabalhador;
c) Avaliação individual do seu estado de saúde;
d) Vigilância biológica sempre que necessária;
e) Rastreio de efeitos precoces e reversíveis.
3 - Os exames de saúde são realizados com base no conhecimento de que a exposição aos agentes ou fatores de risco do património genético pode provocar as seguintes afeções:
a) Alterações do comportamento sexual;
b) Redução da fertilidade, designadamente nos diversos aspetos da espermatogénese e da ovogénese;
c) Resultados adversos na atividade hormonal;
d) Modificações de outras funções que dependam da integridade do sistema reprodutor.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 45.º
Resultado da vigilância da saúde

1 - Em resultado da vigilância da saúde o médico do trabalho:
a) Informa o trabalhador do resultado;
b) Dá indicações sobre a eventual necessidade de continuar a vigilância da saúde, mesmo depois de terminada a exposição;
c) Comunica ao empregador o resultado da vigilância da saúde com interesse para a prevenção de riscos, sem prejuízo do sigilo profissional a que se encontra vinculado.
2 - O empregador, tendo em conta o referido na alínea c) do número anterior:
a) Repete a avaliação dos riscos;
b) Com base no parecer do médico do trabalho, adota eventuais medidas individuais de proteção ou de prevenção e atribui, se necessário, ao trabalhador em causa outra tarefa compatível em que não haja risco de exposição;
c) Promove a vigilância prolongada da saúde do trabalhador;
d) Assegura a qualquer trabalhador que tenha estado exposto a agentes ou fatores de risco para o património genético um exame de saúde incluindo, se necessário, a realização de exames complementares.
3 - O trabalhador tem acesso, a seu pedido, ao registo de saúde que lhe diga respeito, podendo solicitar a revisão desse resultado.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 46.º
Registo, arquivo e conservação de documentos

1 - Sem prejuízo das obrigações gerais do serviço de segurança e de saúde no trabalho, em matéria de registos de dados e conservação de documentos, o empregador deve organizar e conservar arquivos atualizados, nomeadamente por via eletrónica, sobre:
a) Os critérios, procedimentos e resultados da avaliação de riscos;
b) A identificação dos trabalhadores expostos com a indicação da natureza e, se possível, do agente e do grau de exposição a que cada trabalhador esteve sujeito;
c) Os resultados da vigilância da saúde de cada trabalhador com referência ao respetivo posto de

trabalho ou função;
d) Os registos de acidentes ou incidentes;
e) Identificação do médico responsável pela vigilância da saúde.
2 - Os registos a que se refere a alínea c) do número anterior devem constar de ficha médica individual de cada trabalhador, colocada sob a responsabilidade do médico do trabalho.
3 - Os registos e arquivos referidos nos números anteriores são conservados durante, pelo menos, 40 anos após ter terminado a exposição dos trabalhadores a que digam respeito.
4 - Se a empresa cessar a atividade, os registos e arquivos devem ser transferidos para o organismo competente do membro do Governo responsável pela área laboral, com exceção das fichas clínicas, que devem ser enviadas para o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, os quais asseguram a sua confidencialidade.
5 - Todos os tratamentos de dados pessoais referidos no n.º 1 deverão respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 47.º
Orientações práticas

1 - (Revogado.)
2 - Os organismos competentes dos ministérios responsáveis pelas áreas laboral e da saúde, ouvidos os parceiros sociais representados na CPCS, podem elaborar guias técnicos contendo orientações práticas sobre a prevenção e proteção dos agentes e fatores suscetíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

CAPÍTULO VI
Atividades proibidas ou condicionadas em geral

Artigo 48.º
Atividades proibidas ou condicionadas

São proibidas ou condicionadas aos trabalhadores as atividades que envolvam a exposição aos agentes químicos, físicos e biológicos ou outros fatores de natureza psicossocial que possam causar efeitos genéticos hereditários, efeitos prejudiciais não hereditários na progenitura ou atentar contra as funções e capacidades reprodutoras masculinas ou femininas, suscetíveis de implicar riscos para o património genético, referidos na presente lei ou em legislação específica, conforme a indicação que constar dos mesmos.

Artigo 49.º
Utilização de agentes proibidos

1 - A utilização dos agentes proibidos só é permitida:
a) Para fins exclusivos de investigação científica;
b) Em atividades destinadas à respetiva eliminação.
2 - Na situação prevista no número anterior, a exposição dos trabalhadores aos agentes em causa deve ser evitada, nomeadamente assegurando que a mesma decorra durante o tempo mínimo possível e que se realize num único sistema fechado, do qual os agentes só possam ser retirados na medida do necessário ao controlo do processo ou à manutenção do sistema.
3 - No caso referido no n.º 1, o empregador deve comunicar previamente ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral as seguintes informações:
a) Agente e respetiva quantidade utilizada anualmente;
b) Atividades, reações 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 dá conhecimento da informação recebida ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde e ao serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social e confirma a receção da comunicação com as informações necessárias, indicando, sendo caso disso, as medidas complementares de proteção dos trabalhadores que o empregador deve aplicar.
6 - O empregador deve facultar os documentos referidos nos números anteriores às entidades

fiscalizadoras que os solicitem.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

CAPÍTULO VII
Atividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

Artigo 50.º
Remissão legal

Para efeitos do exercício dos direitos conferidos na presente secção, consideram-se aplicáveis os conceitos definidos no n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO I
Atividades proibidas a trabalhadora grávida e lactante

Artigo 51.º
Agentes físicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de atividades 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 52.º
Agentes biológicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer atividade em que possa estar em contacto com vetores 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 53.º
Agentes químicos

É proibida à trabalhadora grávida a realização de qualquer atividade em que possa estar em contacto com:
a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:
i) Mutagenicidade em células germinativas, categorias 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
ii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou 2, ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
iii) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).
b) O chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 54.º
Agentes proibidos a trabalhadora lactante

É proibida à trabalhadora lactante a realização de qualquer atividade que envolva a exposição aos seguintes agentes físicos e químicos:
a) Radiações ionizantes;
b) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:
i) Classificadas como tóxicas para a reprodução, categorias 1A, 1B ou 2 ou com efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
ii) Classificadas na classe de perigo: toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única,

categoria 1 ou 2 (H370, H371).
c) Chumbo e seus compostos na medida em que esses agentes podem ser absorvidos pelo organismo humano.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 55.º
Condições de trabalho

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

Artigo 56.º
Exercício de atividades proibidas

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício de atividades com exposição a agentes e condições de trabalho proibidos nos termos da presente secção.

SECÇÃO II
Atividades condicionadas

Artigo 57.º
Agentes físicos

São condicionadas à trabalhadora grávida as atividades que envolvam a exposição a agentes físicos suscetíveis de provocar lesões fetais ou o desprendimento da placenta, nomeadamente:
a) Choques, vibrações mecânicas ou movimentos;
b) Movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, ou cujo peso exceda 10 kg;
c) Ruído;
d) Radiações não ionizantes;
e) Temperaturas extremas, de frio ou de calor;
f) Movimentos e posturas, deslocações quer no interior quer no exterior do estabelecimento, fadiga mental e física e outras sobrecargas físicas ligadas à atividade exercida.

Artigo 58.º
Agentes biológicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante todas as atividades 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 proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 59.º
Agentes químicos

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as atividades em que exista ou possa existir o risco de exposição a:
a) Substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:
i) Mutagenicidade em células germinativas, categoria 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
ii) Carcinogenicidade, categoria 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
iii) Toxicidade reprodutiva, categorias 1A, 1B ou 2, ou a categoria suplementar para efeitos sobre a lactação ou através dela (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
iv) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371).
b) [Revogada];
c) [Revogada];
d) Auramina;
e) Mercúrio e seus derivados;
f) Medicamentos antimitóticos;
g) Monóxido de carbono;
h) Agentes químicos perigosos de penetração cutânea formal;
i) Substâncias ou misturas que se libertem nos processos industriais referidos no artigo seguinte.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 60.º
Processos industriais e condições de trabalho

São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante as atividades em locais de trabalho onde decorram ou possam decorrer os seguintes processos industriais:
a) Fabrico de auramina;
b) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes nomeadamente na fuligem, no alcatrão, no pez, nos fumos ou nas poeiras de hulha;
c) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorrefinação de mates de níquel;
d) Processo de ácido forte durante o fabrico de álcool isopropílico;
e) Trabalhos suscetíveis de provocarem a exposição a poeiras de madeiras de folhosas.

CAPÍTULO VIII
Atividades proibidas ou condicionadas a menor
SECÇÃO I
Atividades, agentes, processos e condições de trabalho proibidos a menor

Artigo 61.º
Atividades

São proibidas ao menor as seguintes atividades:
a) Fabrico de auramina;
b) Abate industrial de animais.

Artigo 62.º
Agentes físicos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:
a) Radiações ionizantes;
b) Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino;
c) Contacto com energia elétrica de alta tensão.

Artigo 63.º
Agentes biológicos

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

Artigo 64.º
Agentes químicos, substâncias e misturas

1 - São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:
a) Amianto;
b) Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam suscetíveis de ser absorvidos pelo organismo humano;
c) Cloropromazina;
d) Tolueno e xileno;
e) Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no pez da hulha;
f) Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e eletrorrefinação de mates de níquel.
2 - São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição a substâncias e misturas que preencham os critérios de classificação ao abrigo do Regulamento (CE) n.º 1272/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativo à classificação, rotulagem e embalagem de substâncias e misturas, numa ou em várias das seguintes classes e categorias de perigo com uma ou várias das seguintes advertências de perigo:
a) Toxicidade aguda, categoria 1, 2 ou 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);

b) Corrosão cutânea, categoria 1A, 1B ou 1C (H314);
c) Gás inflamável, categoria 1 ou 2 (H220, H221);
d) Aerossóis inflamáveis, categoria 1 (H222);
e) Líquido inflamável, categoria 1 ou 2 (H224, H225);
f) Explosivos, categorias «explosivo instável», ou explosivos das divisões 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 e 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
g) Substâncias e misturas auto-reativas, tipo A, B, C ou D (H240, H241, H242);
h) Peróxidos orgânicos, tipo A ou B (H240, H241);
i) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição única, categoria 1 ou 2 (H370, H371);
j) Toxicidade para órgãos-alvo específicos após exposição repetida, categoria 1 ou 2 (H372, H373);
l) Sensibilização respiratória, categoria 1, subcategoria 1A ou 1B (H334);
m) Sensibilização cutânea, categoria 1, subcategoria 1A ou 1B (H317);
n) Carcinogenicidade, categoria 1A, 1B ou 2 (H350, H350i, H351);
o) Mutagenicidade em células germinativas, categoria 1A, 1B ou 2 (H340, H341);
p) Toxicidade reprodutiva, categoria 1A ou 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
3 - [Revogado].
4 - [Revogado].
5 - [Revogado].
6 - [Revogado].

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 65.º
Processos

São proibidas ao menor as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes processos:
a) Processo do ácido forte durante o fabrico do álcool isopropílico;
b) Fabrico e manipulação de engenhos, artifícios ou objetos que contenham explosivos.

Artigo 66.º
Condições de trabalho

1 - São proibidas ao menor as atividades cuja realização esteja sujeita às seguintes condições de trabalho:
a) Risco de desabamento;
b) Manipulação de aparelhos de produção, de armazenamento ou de utilização de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos;
c) Utilização de cubas, tanques, reservatórios, garrafas ou botijas que contenham agentes químicos, substâncias ou misturas referidos no artigo 64.º;
d) Condução ou operação de veículos de transporte, tratores, empilhadores e máquinas de terraplanagem;
e) Libertação de poeiras de sílica livre, nomeadamente na projeção de jatos de areia;
f) Vazamento de metais em fusão;
g) Operações de sopro de vidro;
h) Locais de criação ou conservação de animais ferozes ou venenosos;
i) Realizadas no subsolo;
j) Realizadas em sistemas de drenagem de águas residuais;
l) Realizadas em pistas de aeroportos;
m) Realizadas em atividades que decorram em clubes noturnos e similares;
n) Cuja cadência seja condicionada por máquinas e a retribuição determinada em função do resultado.
o) Suscetíveis de provocar a exposição a poeiras de madeira de folhosas.
2 - São, ainda, proibidas a menor com idade inferior a 16 anos as atividades que sejam realizadas em discotecas e similares.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- DL n.º 88/2015, de 28 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 67.º
Exercício de atividades proibidas

Constitui contraordenação muito grave, imputável ao empregador, o exercício por menor de qualquer das atividades proibidas nos termos da presente secção.

SECÇÃO II
Trabalho condicionado a menor com idade igual ou superior a 16 anos

Artigo 68.º
Atividades, processos e condições de trabalho condicionados

1 - O menor com idade igual ou superior a 16 anos só pode realizar as atividades, processos e condições de trabalho sujeitas a exposição dos agentes físicos, biológicos e químicos referidos na presente secção.
2 - Para efeitos do número anterior, para além do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 72.º do Código do Trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição do menor a atividades ou trabalhos condicionados e tomar as medidas necessárias para evitar esse risco, dando desses factos conhecimento ao serviço com competência inspetiva das condições de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por via eletrónica, junto do balcão único eletrónico dos serviços, através de comunicação em modelo aprovado por despacho do dirigente máximo do organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
3 - Constitui contraordenação leve aplicável ao empregador a não comunicação dos factos referidos no número anterior e contraordenação grave, igualmente aplicável ao empregador, a violação do demais disposto nos números anteriores.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 69.º
Agentes físicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo anterior, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos:
a) Radiações ultravioletas;
b) Níveis sonoros superiores a 85 dB (A), medidos através do L (índice EP, d), nos termos do regime relativo à proteção dos trabalhadores contra os riscos devidos à exposição ao ruído durante o trabalho;
c) Vibrações;
d) Temperaturas inferiores a 0ºC ou superiores a 42ºC;
e) Contacto com energia elétrica de média tensão.

Artigo 70.º
Agentes biológicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos dos grupos de risco 1 e 2, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

Artigo 71.º
Agentes químicos

Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:
a) Acetato de etilo;
b) Ácido úrico e seus compostos;
c) Álcoois;
d) Butano;
e) Cetonas;
f) Cloronaftalenos;
g) Enzimas proteolíticos;
h) Manganês, seus compostos e ligas;
i) Óxido de ferro;
j) Propano;
l) Sesquissulfureto de fósforo;
m) Sulfato de sódio;
n) Zinco e seus compostos.

Artigo 72.º
Condições de trabalho

1 - Podem ser realizadas por menor com idade igual ou superior a 16 anos, desde que o empregador cumpra o disposto no n.º 2 do artigo 68.º, as atividades sujeitas às seguintes condições de trabalho que impliquem:
a) A utilização de equipamentos de trabalho que, nos termos do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, apresentem riscos específicos para a segurança ou saúde dos trabalhadores;
b) Demolições;
c) A execução de manobras perigosas;
d) Trabalhos de desmantelamento;
e) A colheita, manipulação ou acondicionamento de sangue, órgãos ou quaisquer outros despojos de animais, manipulação, lavagem e esterilização de materiais usados nas referidas operações;
f) A remoção e manipulação de resíduos provenientes de lixeiras e similares;
g) A movimentação manual de cargas com peso superior a 15 kg;
h) Esforços físicos excessivos, nomeadamente executados em posição ajoelhada ou em posições e movimentos que determinem compressão de nervos e plexos nervosos;
i) A realização em silos;
j) A realização em instalações frigoríficas em que possa existir risco de fuga do fluido de refrigeração;
l) A realização em matadouros, talhos, peixarias, aviários, fábricas de enchidos ou conservas de carne ou de peixe, depósitos de distribuição de leite e queijarias.
2 - Nos casos de violação do disposto nas alíneas b) a d) do número anterior a responsabilidade contraordenacional recai sobre o empregador e as entidades executantes.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

CAPÍTULO IX
Serviços da segurança e da saúde no trabalho
SECÇÃO I
Organização dos serviços da segurança e da saúde no trabalho

Artigo 73.º
Disposições gerais

1 - O empregador deve organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho de acordo com as modalidades previstas no presente capítulo.
2 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 73.º-A
Objetivos

A atividade do serviço de segurança e de saúde no trabalho visa:
a) Assegurar as condições de trabalho que salvaguardem a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;
b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção definidas no artigo 15.º;
c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 73.º-B
Atividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 - O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores, nomeadamente:
a) Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção;
b) Proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios;
c) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica;
d) Participar na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros;
e) Colaborar na conceção de locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e

na manutenção de equipamentos de trabalho;
f) Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de proteção individual, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança;
g) Realizar exames de vigilância da saúde, elaborando os relatórios e as fichas, bem como organizar e manter atualizados os registos clínicos e outros elementos informativos relativos ao trabalhador;
h) Desenvolver atividades de promoção da saúde;
i) Coordenar as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente;
j) Vigiar as condições de trabalho de trabalhadores em situações mais vulneráveis;
l) Conceber e desenvolver o programa de informação para a promoção da segurança e saúde no trabalho, promovendo a integração das medidas de prevenção nos sistemas de informação e comunicação da empresa;
m) Conceber e desenvolver o programa de formação para a promoção da segurança e saúde no trabalho;
n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores;
o) Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias;
q) Elaborar as participações obrigatórias em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;
r) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
s) Analisar as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais, elaborando os respetivos relatórios;
t) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e à saúde no trabalho.
2 - O serviço de segurança e de saúde no trabalho deve manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
a) Resultados das avaliações de riscos profissionais;
b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;
c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade na perspetiva da segurança no trabalho;
d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a relação das doenças participadas;
e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho.
3 - Quando as atividades referidas nos números anteriores implicarem a adoção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis da empresa, o serviço de segurança e de saúde no trabalho deve informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.
4 - O empregador deve respeitar a legislação disciplinadora da proteção de dados pessoais.
5 - O empregador deve manter a documentação relativa à realização das atividades a que se referem os números anteriores à disposição das entidades com competência inspetiva durante cinco anos.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.
7 - A responsabilidade contraordenacional pela violação do disposto nos n.os 1 a 3 recai sobre:
a) O serviço externo de segurança e saúde que viole os deveres em causa, sem prejuízo do disposto no n.º 14 do artigo 15.º;
b) O empregador em empresa onde o serviço comum de segurança e saúde violou os deveres em causa;
c) O empregador, sempre que a violação tenha sido praticada por serviço interno da empresa.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 74.º
Modalidades dos serviços

1 - A organização do serviço de segurança e saúde no trabalho pode adotar, nos termos do número seguinte, uma das seguintes modalidades:
a) Serviço interno;
b) Serviço comum;
c) Serviço externo.
2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 78.º, a organização do serviço de segurança e saúde no trabalho deve adotar a modalidade de serviço interno, sendo admitido o recurso a serviço comum ou externo, nos termos, respetivamente, da secção iii e da secção iv do presente capítulo, que assegure no todo ou em parte o desenvolvimento daquelas atividades e, ainda, a técnicos qualificados em número suficiente para assegurar o desenvolvimento daquelas atividades apenas nos casos em que na empresa ou no estabelecimento não houver meios suficientes para desenvolver as atividades integradas no funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho por parte do serviço interno ou estando em causa o regime definido no artigo 81.º

3 - O empregador pode adotar diferentes modalidades de organização em cada estabelecimento.
4 - As atividades de segurança podem ser organizadas separadamente das da saúde, observando-se, relativamente a cada uma delas, o disposto no número anterior.
5 - Os serviços organizados em qualquer das modalidades referidas no n.º 1 devem ter os meios suficientes que lhes permitam exercer as atividades principais de segurança e de saúde no trabalho.
6 - A utilização de serviço comum ou de serviço externo não isenta o empregador da responsabilidade específica em matéria de segurança e de saúde que a lei lhe atribui.
7 - (Revogado.)
8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 74.º-A
Qualificação do serviço interno e comum

1 - A organização dos serviços internos e dos serviços comuns deve atender aos requisitos definidos nas alíneas b) a e) do n.º 1 do artigo 85.º, bem como, quanto aos recursos humanos, ao disposto nos artigos 101.º e 105.º
2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 75.º
Emergência e primeiros socorros, evacuação de trabalhadores e combate a incêndios

1 - A empresa ou o estabelecimento, qualquer que seja a modalidade do serviço de segurança e saúde no trabalho, deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de emergência e primeiros socorros, de evacuação de trabalhadores e de combate a incêndios a que se refere o n.º 9 do artigo 15.º, assim como, e sempre que aplicável, de resgate de trabalhadores em situação de sinistro.
2 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 76.º
Serviço Nacional de Saúde

1 - A promoção e vigilância da saúde podem ser asseguradas através das unidades do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com legislação específica aprovada pelo ministério responsável pela área da saúde, nos seguintes grupos de trabalhadores:
a) Trabalhador independente;
b) Trabalhador agrícola sazonal e a termo;
c) Aprendiz ao serviço de um artesão;
d) Trabalhador do serviço doméstico;
e) Trabalhador da atividade de pesca em embarcação com comprimento inferior a 15 m cujo armador não explore mais do que duas embarcações de pesca até esse comprimento;
f) Trabalhadores de microempresas que não exerçam atividade de risco elevado.
2 - O empregador e o trabalhador independente devem fazer prova da situação prevista no número anterior que confira direito à assistência através de unidades do Serviço Nacional de Saúde, bem como pagar os respetivos encargos.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 77.º
Representante do empregador

1 - Se a empresa ou estabelecimento adotar serviço comum ou serviço externo, o empregador deve designar em cada estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e com limite total de 400 trabalhadores um trabalhador com formação adequada, nos termos do disposto no número seguinte, que o represente para acompanhar e coadjuvar a execução das atividades de prevenção.
2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por formação adequada a que permita a aquisição

de competências básicas em matéria de segurança, saúde, ergonomia, ambiente e organização do trabalho, seja comunicada previamente ao serviço com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral e seja ministrada, em alternativa, por:
a) Entidade formadora certificada ou equiparada nos termos da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
b) Entidade formadora especificamente certificada para o efeito, nos termos do regime quadro de certificação das entidades formadoras, com as adaptações constantes de portaria a aprovar pelo membro do Governo responsável pela área laboral, sendo autoridade competente o organismo com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
3 - O manual de certificação previsto na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho descreve os requisitos das formações referidas no número anterior, tendo em conta a necessária articulação com o Catálogo Nacional de Qualificações e o sistema de certificação de entidades formadoras.
4 - O comandante de navio abrangido pela Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, representa o armador na execução das atividades de prevenção, independentemente da modalidade de organização do serviço de segurança e saúde no trabalho.
5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro
- Lei n.º 146/2015, de 09 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

SECÇÃO II
Serviço interno

Artigo 78.º
Âmbito e obrigatoriedade de serviço interno da segurança e saúde no trabalho

1 - O serviço interno da segurança e saúde no trabalho é instituído pelo empregador e abrange exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aquele é responsável.
2 - Sem prejuízo da sua autonomia técnica, os técnicos que asseguram o serviço referido no número anterior prestam a sua atividade no âmbito da organização e sob autoridade do empregador.
3 - Salvo nos casos em que obtiver dispensa nos termos do artigo 80.º, o empregador deve instituir serviço interno que abranja:
a) O estabelecimento que tenha pelo menos 400 trabalhadores;
b) O conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km daquele que ocupa maior número de trabalhadores e que, com este, tenham pelo menos 400 trabalhadores;
c) O estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos que desenvolvam atividades de risco elevado, nos termos do disposto no artigo seguinte, a que estejam expostos pelo menos 30 trabalhadores.
4 - Para efeitos do número anterior, considera-se serviço interno o serviço prestado por uma empresa a outras empresas do grupo desde que aquela e estas pertençam a sociedades que se encontrem em relação de domínio ou de grupo.
5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 79.º
Atividades ou trabalhos de risco elevado

Para efeitos da presente lei, são considerados de risco elevado:
a) Trabalhos em obras de construção, escavação, movimentação de terras, de túneis, com riscos de quedas de altura ou de soterramento, demolições e intervenção em ferrovias e rodovias sem interrupção de tráfego;
b) Atividades de indústrias extrativas;
c) Trabalho hiperbárico;
d) Atividades que envolvam a utilização ou armazenagem de produtos químicos perigosos suscetíveis de provocar acidentes graves;
e) Fabrico, transporte e utilização de explosivos e pirotecnia;
f) Atividades de indústria siderúrgica e construção naval;
g) Atividades que envolvam contacto com correntes elétricas de média e alta tensões;
h) Produção e transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou a utilização significativa dos mesmos;
i) Atividades que impliquem a exposição a radiações ionizantes;
j) Atividades que impliquem a exposição a agentes cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a

reprodução;
l) Atividades que impliquem a exposição a agentes biológicos do grupo 3 ou 4;
m) Trabalhos que envolvam exposição a sílica.

Artigo 80.º
Dispensa de serviço interno

1 - O empregador pode, mediante autorização do organismo competente do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante a dispensa se refira ao domínio da segurança ou da saúde, obter dispensa de serviço interno em relação a estabelecimento abrangido pela alínea a) ou b) do n.º 3 do artigo 78.º em que:
a) Não exerça atividades de risco elevado;
b) Apresente taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, não superiores à média do respetivo setor;
c) Não existam registos de doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;
d) O empregador não tenha sido punido por infrações muito graves respeitantes à violação da legislação de segurança e saúde no trabalho praticadas no mesmo estabelecimento nos últimos dois anos;
e) Se verifique, pela análise dos relatórios de avaliação de risco apresentados pelo requerente ou através de vistoria, quando necessário, que são respeitados os valores limite de exposição a substâncias ou fatores de risco.
2 - O requerimento de autorização deve ser enviado ao organismo competente, nomeadamente por via eletrónica, acompanhado de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 5 do artigo 18.º
3 - O organismo competente, depois de verificada a conformidade dos requisitos suscetíveis de apreciação documental e nos 45 dias posteriores à apresentação do requerimento, pode, caso o entenda necessário:
a) Marcar a data da vistoria;
b) Informar do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;
c) Notificar o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.
4 - A autorização referida no n.º 1 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:
a) Tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputado ao empregador;
b) O empregador apresentar taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho nos dois últimos anos superiores à média do respetivo setor, sempre que existam dados disponíveis;
c) Se verifiquem doenças profissionais contraídas ao serviço da empresa ou para as quais tenham contribuído direta e decisivamente as condições de trabalho da empresa;
d) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho.
5 - O organismo competente nos termos do n.º 1 dispõe de 60 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 1.
6 - (Revogado.)
7 - Se a autorização referida no n.º 1 for revogada, a empresa ou estabelecimento deve adotar serviços internos no prazo de seis meses.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 81.º
Atividades exercidas pelo empregador ou por trabalhador designado

1 - Na empresa, estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos distanciados até 50 km do de maior dimensão que empregue no máximo nove trabalhadores e cuja atividade não seja de risco elevado as atividades de segurança no trabalho podem ser exercidas diretamente pelo próprio empregador se possuir formação adequada e permanecer habitualmente nos estabelecimentos.
2 - Nas situações referidas no número anterior, o empregador pode designar um ou mais trabalhadores para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança no trabalho desde que possuam formação adequada e disponham do tempo e dos meios necessários.
3 - O exercício das atividades previsto nos n.os 1 e 2 depende de autorização concedida pelo organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.
4 - Para efeitos do número anterior, o requerimento de autorização deve ser, preferencialmente, efetuado por via eletrónica, nos termos do artigo 96.º-A.
5 - (Revogado.)

6 - A autorização referida no n.º 3 deve ser revogada sempre que se verifique alguma das seguintes circunstâncias:
a) Na empresa, no estabelecimento ou conjunto de estabelecimentos tiver ocorrido um acidente de trabalho mortal por violação de regras de segurança e de saúde no trabalho imputável ao empregador;
b) O empregador tiver sido condenado, nos dois últimos anos, pela prática de contraordenação muito grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho ou em reincidência pela prática de contraordenação grave em matéria de segurança e de saúde no trabalho;
c) O empregador não tiver comunicado ao organismo com competência em matéria de promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral a verificação da alteração dos elementos que fundamentaram a autorização, no prazo de 30 dias.
7 - No caso referido no número anterior, o empregador deve adotar outra modalidade de organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, no prazo de 90 dias.
8 - À formação adequada referida nos números anteriores aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 77.º
9 - Os trabalhadores designados nos termos do n.º 2 não podem ser prejudicados por se encontrarem no exercício das atividades mencionadas.
10 - O organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral dispõe de 45 dias a contar da data de entrada do requerimento para conceder a autorização referida no n.º 3, considerando-se a mesma, na ausência de decisão expressa, tacitamente deferida.
11 - Constitui contraordenação muito grave o exercício das atividades referidas nos n.os 1 e 2 sem autorização.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SECÇÃO III
Serviço comum

Artigo 82.º
Comunicação de serviço comum

1 - O serviço comum é instituído por acordo entre várias empresas ou estabelecimentos pertencentes a sociedades que não se encontrem em relação de grupo nem sejam abrangidas pelo disposto no n.º 3 do artigo 78.º, contemplando exclusivamente os trabalhadores por cuja segurança e saúde aqueles são responsáveis.
2 - O acordo que institua o serviço comum deve ser celebrado por escrito e comunicado ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, consoante os casos, no prazo máximo de 10 dias após a sua celebração.
3 - A comunicação deve ser acompanhada, para além do acordo referido no número anterior, de parecer fundamentado dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores e é apresentado, nomeadamente por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços, de acordo com o modelo disponibilizado nas páginas eletrónicas dos organismos competentes.
4 - Está vedado ao serviço comum a prestação de serviços a outras empresas que não façam parte do acordo previsto no n.º 1.
5 - Constitui contraordenação muito grave aplicável a cada empresa abrangida pelos serviços comuns a violação do disposto no n.º 1 e contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SECÇÃO IV
Serviço externo
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 83.º
Noção de serviço externo

1 - Considera-se serviço externo aquele que é desenvolvido por entidade que, mediante contrato com o empregador, realiza atividades de segurança ou de saúde no trabalho, desde que não seja serviço comum.
2 - O serviço externo pode compreender os seguintes tipos:
a) Associativos - prestados por associações com personalidade jurídica sem fins lucrativos, cujo fim estatutário compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;
b) Cooperativos - prestados por cooperativas cujo objeto estatutário compreenda a atividade de

prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho;
c) Privados - prestados por sociedades cujo objeto social compreenda a atividade de prestação de serviços de segurança e de saúde no trabalho ou por pessoa singular que detenha as qualificações legalmente exigidas para o exercício da atividade;
d) Convencionados - prestados por qualquer entidade da administração pública central, regional ou local, instituto público ou instituição integrada no Serviço Nacional de Saúde.
3 - (Revogado.)
4 - O contrato entre o empregador e a entidade prestadora de serviços externos é celebrado por escrito.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SUBSECÇÃO II
Autorização de serviço externo

Artigo 84.º
Autorização

1 - Os serviços previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 74.º, prestados por sociedades, associações, cooperativas ou por pessoa singular, estão sujeitos a autorização.
2 - A autorização prevista no número anterior pode ser concedida para atividades de uma ou ambas as áreas da segurança e da saúde, para todos ou alguns setores de atividade, bem como para determinadas atividades de risco elevado.
3 - A autorização compete:
a) Ao organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, no caso de exercício de atividade no domínio da segurança;
b) Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no caso de exercício de atividade no domínio da saúde.
4 - À alteração da autorização, no que respeita a setores de atividade e atividades de risco elevado, é aplicável o disposto na presente subsecção.
5 - Não obstante a autonomia prevista no n.º 3, o organismo com competência para instruir o procedimento deve comunicar ao outro, mensalmente, os pedidos de autorização para o exercício da atividade de serviço externo.
6 - Constitui contraordenação muito grave o exercício da atividade por serviço externo sem autorização, nomeadamente para a área, o setor ou a atividade de risco elevado em causa.
7 - A responsabilidade contraordenacional referida no número anterior recai sobre o empregador contratante e o serviço externo contratado.
8 - Os serviços externos, contratados por empresa estabelecida noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu, nos termos da legislação desse Estado membro, que preste serviços em território nacional ao abrigo do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, não carecem de autorização, ficando no entanto sujeitos às condições de exercício que lhe sejam aplicáveis durante a presença em território nacional do empregador que os contratou, nomeadamente aos requisitos relativos a:
a) Qualificações dos técnicos, constantes da lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho;
b) Instalações, equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho previstas em legislação especial;
c) Às unidades de saúde, caso respeitem à área da saúde, nos termos de legislação especial;
d) Procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e utensílios, nos termos de legislação especial.
9 - O disposto no número anterior não prejudica o reconhecimento mútuo de requisitos cumpridos no Estado membro de origem, nomeadamente relativos a equipamentos e qualificações dos técnicos.
10 - O reconhecimento de qualificações de técnicos provenientes de outros Estados membros segue os termos prescritos na lei que regula o acesso e exercício da atividade de formação profissional de técnico superior de segurança do trabalho e de técnico de segurança do trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 85.º
Requisitos da autorização

1 - A autorização de serviço externo depende da verificação dos seguintes requisitos:
a) Disponibilidade permanente de, no mínimo, um técnico superior e um técnico de segurança no trabalho e disponibilidade de um médico do trabalho, que exerçam as respetivas atividades de segurança ou de saúde;
b) Instalações adequadas e equipadas para o exercício da atividade;

c) Equipamentos e utensílios de avaliação das condições de segurança e saúde no trabalho e equipamentos de proteção individual a utilizar pelo pessoal técnico do requerente;
d) Qualidade técnica dos procedimentos, nomeadamente para avaliação das condições de segurança e de saúde e planeamento das atividades;
e) Capacidade para o exercício das atividades previstas no n.º 1 do artigo 73.º-B, sem prejuízo do recurso a subcontratação apenas para a execução de outras tarefas de elevada complexidade ou pouco frequentes;
f) Garantias suficientes em relação às medidas de segurança técnica e de organização dos tratamentos de dados pessoais a efetuar.
2 - Caso o requerimento de autorização abranja atividades de risco elevado, os requisitos a que se refere o número anterior devem ter em conta a adequação a essas atividades.
3 - Constituem elementos de apreciação do requerimento de autorização:
a) O número de técnicos com as qualificações legalmente exigidas, tendo em conta as atividades dos domínios de segurança e de saúde para que se pede autorização;
b) A natureza dos vínculos, assim como dos períodos normais de trabalho do pessoal técnico superior e técnico de segurança do trabalho e dos tempos mensais de afetação ao médico do trabalho e enfermeiro;
c) A conformidade das instalações e dos equipamentos com as prescrições mínimas de segurança e de saúde no trabalho para a atividade de escritório e serviços;
d) Caso respeite à área da saúde, os requisitos mínimos previstos para as unidades privadas de saúde;
e) A adequação dos equipamentos de trabalho às tarefas a desenvolver e ao número máximo de trabalhadores do requerente que, em simultâneo, deles possam necessitar;
f) As características dos equipamentos e utensílios a utilizar na avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho;
g) Os procedimentos no domínio da metrologia relativos aos equipamentos e utensílios referidos na alínea anterior.
4 - O manual de procedimentos é tomado em consideração na apreciação da qualidade técnica dos mesmos.
5 - São tidos por cumpridos os requisitos equivalentes ou que visem essencialmente a mesma finalidade a que o requerente já tenha sido submetido, designadamente noutro Estado membro do Espaço Económico Europeu.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 86.º
Requerimento de autorização

1 - A autorização de serviço externo é requerida ao organismo competente, nomeadamente por via eletrónica, em modelo próprio, aprovado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.
2 - O requerente deve indicar:
a) Que pretende exercer a atividade em ambas as áreas da segurança e saúde ou apenas numa delas e qual, num ou em vários setores de atividade e, sendo caso disso, as atividades de risco elevado envolvidas;
b) Tratando-se de pessoa singular, a sua identificação através de nome, números de identificação fiscal e de bilhete de identidade ou número de identificação civil, domicílio e estabelecimentos;
c) Tratando-se de pessoa coletiva, a denominação, o número de identificação de pessoa coletiva, o objeto, a sede social e os estabelecimentos.
3 - O requerimento deve, ainda, ser acompanhado de:
a) Cópia do ato constitutivo da sociedade, atualizado, com indicação da publicação no jornal oficial do Estado membro, no Diário da República ou no sítio eletrónico do Ministério da Justiça;
b) Prova da abertura de atividade no serviço de finanças competente;
c) Identificação do pessoal técnico superior e técnico de segurança no trabalho, médico do trabalho e do enfermeiro, conforme o domínio e, sendo caso disso, as atividades para que pretende autorização, bem como documentos que provem as respetivas qualificações;
d) Cópia dos contratos celebrados com os técnicos e técnicos superiores de segurança, com os médicos do trabalho e enfermeiros, quando reduzidos a escrito, indicando o tempo mensal de afetação e o período da duração do contrato e, no caso da atividade de medicina do trabalho, o local da prestação;
e) Indicação das atividades para as quais prevê o recurso a subcontratação;
f) Relação dos equipamentos de trabalho a utilizar na sede e nos estabelecimentos;
g) Relação dos equipamentos e utensílios para avaliação das condições de segurança e de saúde no trabalho, com indicação das respetivas características técnicas, marcas, modelos e números de série, a utilizar na sede e nos estabelecimentos;
h) Relação dos equipamentos de proteção individual a utilizar em tarefas ou atividades que comportem risco específico para a segurança e saúde, com indicação das respetivas marcas e modelos e, quando se justifique, dos códigos de marcação;
i) Organograma funcional;
j) Indicação do número de trabalhadores que pretende abranger com os serviços em

estabelecimentos industriais ou de outra natureza com risco elevado e nos restantes estabelecimentos.
4 - O requerimento de autorização deve, ainda, ser acompanhado de elementos que provem a qualificação dos recursos humanos, bem como a adequação dos equipamentos e utensílios à atividade a prestar.
5 - (Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 87.º
Procedimentos de autorização

1 - O organismo competente decide o requerimento após a apreciação dos requisitos, incluindo a realização de vistoria ou vistorias, nos termos do artigo seguinte.
2 - Além do disposto no artigo anterior, o organismo competente pode ainda solicitar ao requerente a apresentação de elementos, esclarecimentos e informações suplementares que considere necessários à boa apreciação do pedido, assim como proceder à verificação desses mesmos elementos na sede ou estabelecimento do requerente, antes ou durante o momento da vistoria.

Artigo 88.º
Vistorias

1 - Ao organismo com competência para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral cabe verificar:
a) As condições de trabalho dos trabalhadores da entidade requerente;
b) As instalações tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da segurança;
c) As situações de subcontratação, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 85.º;
d) O funcionamento dos serviços a prestar na área da segurança no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho a utilizar, aos utensílios e equipamentos de avaliação de riscos e de proteção individual;
e) O manual de procedimentos no âmbito da gestão dos serviços a prestar, incluindo o planeamento das atividades a desenvolver, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, os referenciais a utilizar no âmbito dos procedimentos técnicos, entre os quais guias de procedimentos, nomeadamente de organismos internacionais reconhecidos, códigos de boas práticas e listas de verificação, com a respetiva referência aos diplomas e normas técnicas aplicáveis.
2 - Ao organismo competente do ministério responsável pela área da saúde cabe verificar:
a) As instalações, incluindo as unidades móveis, tendo em conta as condições de funcionamento no âmbito da saúde;
b) As condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente quanto aos equipamentos de trabalho e equipamentos para avaliar as condições de saúde no trabalho;
c) O manual de procedimentos, em particular, a articulação entre as áreas da segurança e da saúde, gestão da informação clínica, transferência de informação em caso de cessação de contrato, política de qualidade, subcontratação e programas de promoção e vigilância da saúde.
3 - Cada um dos organismos competentes referidos nos números anteriores, depois de verificada a conformidade dos requisitos suscetíveis de apreciação documental e nos 60 dias posteriores à apresentação do requerimento:
a) Marca a data da vistoria;
b) Informa do facto o requerente e o outro organismo de modo que tenham conhecimento do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias;
c) Notifica o requerente para pagamento de taxa referente à vistoria.
4 - O organismo competente elabora o auto de vistoria e comunica o resultado da mesma ao requerente e ao outro organismo referido nos números anteriores, no prazo de 10 dias.
5 - O auto de vistoria deve conter informação sobre a conformidade entre o requerimento de autorização e as condições verificadas, o cumprimento das prescrições técnicas legalmente estabelecidas, quaisquer condições que se julgue necessário satisfazer e o prazo para a sua realização.
6 - Nos três dias seguintes ao decurso do prazo a que se refere o número anterior, o requerente que tenha realizado as condições impostas deve solicitar segunda vistoria ao organismo competente, sendo aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.os 3 a 5.
7 - Determina o indeferimento do requerimento de autorização:
a) A não realização das condições impostas nos termos do n.º 5;
b) A falta de pedido de 2.ª vistoria no prazo estabelecido no n.º 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 89.º
Vistoria urgente

1 - Na data de apresentação do requerimento, o requerente pode solicitar, com o pedido de autorização, a realização de vistoria urgente desde que apresente declaração sob compromisso de honra em como todos os requisitos que a ela não estão sujeitos se encontram preenchidos.
2 - No caso a que se refere o número anterior:
a) É marcada vistoria, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento e notificado o requerente para pagamento da respetiva taxa;
b) Estando preenchidos os requisitos verificados por vistoria previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 85.º e verificados os elementos referidos no n.º 3 do artigo 86.º, o organismo competente emite a autorização requerida;
c) O requerimento deve ser decidido no prazo de 45 dias a contar da data da sua apresentação.
3 - À realização da vistoria urgente aplica-se o disposto nos n.os 4 e 5 do artigo anterior.

Artigo 90.º
Alteração de autorização

1 - Ao requerimento de alteração da autorização, no que respeita às atividades desenvolvidas ou a atividades 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 face à alteração requerida.
2 - Há lugar a nova vistoria se os elementos modificados em função do pedido de alteração da autorização incluírem as instalações, bem como os equipamentos e os utensílios referidos na alínea f) do n.º 3 do artigo 85.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 91.º
Pagamento prévio de taxas

1 - Estão sujeitos ao pagamento de taxa os seguintes atos:
a) Apreciação do requerimento de autorização ou de alteração desta;
b) Marcação de vistoria nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 80.º;
c) Marcação de vistoria nos termos do n.º 1 do artigo 88.º;
d) Marcação de vistoria urgente, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 89.º;
e) Auditoria de avaliação da capacidade e da qualidade da prestação dos serviços, na sequência da comunicação referida no artigo 94.º
2 - As taxas referidas no número anterior são estabelecidas em portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, laboral e da saúde, tendo em conta os tipos de atos, as áreas a que os mesmos respeitam e as atividades de risco elevado integradas nos setores de atividade a que a autorização se refere.
3 - O pagamento da taxa deve ser efetuado:
a) Nos 10 dias úteis após notificação do organismo competente, nos casos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1;
b) Nos 10 dias úteis após ter sido proferida a decisão de alteração, quando a mesma não implique vistoria;
c) Nos 10 dias úteis após notificação da data da realização da auditoria referida na alínea e) do n.º 1.
4 - A vistoria é efetuada por estabelecimento, incluindo unidades móveis.
5 - O não pagamento das taxas referidas nos números anteriores dá lugar à extinção do procedimento de autorização em curso ou, caso a decisão de autorização ou de alteração de autorização tenha sido proferida, determina a sua ineficácia.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 92.º
Produto das taxas

O produto das taxas reverte para o organismo competente.

Artigo 93.º
Decisão

1 - A autorização para o exercício das atividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos, a sua alteração e revogação são decididas por despacho do órgão que dirige o organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou do órgão que dirige o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, nos termos definidos no n.º 3 do artigo 84.º
2 - A decisão de autorização deve especificar as áreas de segurança ou saúde e, se for caso disso, as atividades de risco elevado abrangidas.
3 - Os organismos competentes comunicam entre si, mensalmente, por via eletrónica, a relação das autorizações emitidas, indicando a designação social da empresa, a identificação fiscal, o local da sede e dos estabelecimentos, a identidade dos administradores ou gerentes, assim como a data da autorização.
4 - Se os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão desfavorável ao requerente, este deve ser informado, nomeadamente em audiência de interessados, da possibilidade de reduzir o pedido, quer quanto à área de atividade quer quanto aos setores de atividade potencialmente abrangidos, consoante o caso.
5 - A autorização para o exercício das atividades de segurança e de saúde na modalidade de serviços externos e a sua alteração que implique vistoria devem ser decididas no prazo de 90 dias ou, no caso de alteração de autorização que não implique vistoria, no prazo 60 dias, em ambas as situações a contar da data de entrada do respetivo pedido.
6 - Caso a decisão não seja proferida nos prazos referidos no número anterior, considera-se a autorização ou a respetiva alteração tacitamente deferida, sendo contudo ineficaz até ao pagamento das taxas devidas pelos atos que tenham sido praticados.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SUBSECÇÃO III
Acompanhamento e auditorias

Artigo 94.º
Acompanhamento

1 - O serviço externo deve comunicar ao organismo competente que emitiu a respetiva autorização, no prazo de 30 dias após a ocorrência, a interrupção ou a cessação do seu funcionamento, bem como as alterações de objeto social.
2 - Os organismos competentes nos termos da presente lei devem trocar entre si informação sobre as comunicações recebidas nos termos do n.º 1.
3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 95.º
Auditoria

1 - A capacidade dos serviços externos autorizados e a qualidade da sua prestação é avaliada através de auditoria, que incide sobre os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 85.º
2 - As auditorias são realizadas na sequência das comunicações referidas no artigo anterior ou por iniciativa:
a) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral ou do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às instalações, tendo em conta as condições de segurança e de saúde no trabalho;
b) Do organismo competente do ministério responsável pela área da saúde, no que respeita às condições de funcionamento do serviço na área da saúde no trabalho, nomeadamente o efetivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos e equipamentos para avaliar as condições de saúde, e procedimentos técnicos da promoção e vigilância da saúde;
c) Do organismo competente para promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral, em relação às condições de funcionamento do serviço na área da segurança no trabalho, o efetivo de pessoal técnico, recurso a subcontratação, equipamentos de trabalho na sede e nos estabelecimentos, equipamentos para a avaliação das condições de segurança no trabalho e equipamentos de proteção individual.
3 - Os serviços referidos no número anterior podem recorrer à contratação externa de serviços de técnicos especializados, atendendo à complexidade ou especialização técnica das tarefas a realizar.
4 - No âmbito das auditorias, a qualidade dos serviços pode ser avaliada através de visitas de controlo aos locais de trabalho das empresas a quem são prestados os serviços.

5 - Os serviços externos que exerçam atividade em território nacional nos termos do n.º 8 do artigo 84.º podem ser avaliados através de auditoria, nos termos do n.º 4, por iniciativa dos organismos referidos no n.º 2, para verificação do cumprimento dos requisitos de exercício aplicáveis.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 96.º
Suspensão, revogação ou redução da autorização

1 - Tendo em consideração as alterações comunicadas nos termos do artigo 94.º ou verificadas através de auditoria a falta de requisitos essenciais ao funcionamento do serviço externo ou ainda a verificação do não exercício das atividades previstas no artigo 73.º-B, o organismo competente pode suspender, revogar ou reduzir a autorização no que respeita aos domínios da segurança e da saúde aos setores de atividade ou às atividades de risco elevado.
2 - A suspensão decidida nos termos do número anterior tem uma duração máxima de dois anos, sendo obrigatoriamente comunicada ao organismo do outro ministério competente.

Artigo 96.º-A
Balcão único e registos informáticos

1 - Todas as comunicações e as notificações necessárias à autorização e à alteração da autorização do serviço externo e à dispensa de serviço interno, bem como o envio de documentos, de requerimentos ou de informações relativas a esses procedimentos, são realizadas por via eletrónica, através do balcão único eletrónico dos serviços.
2 - Os registos que os serviços externos estão obrigados a manter ao abrigo da presente lei devem estar disponíveis em suporte informático.
3 - Quando, por motivos de indisponibilidade das plataformas eletrónicas, não for possível o cumprimento do disposto no n.º 1, a transmissão da informação em causa pode ser efetuada por outros meios previstos na lei, nomeadamente por telecópia, mensagem de correio eletrónico proveniente de endereço previamente comunicado por outro meio à autoridade competente ou correio registado com aviso de receção.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

SECÇÃO V
Funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho

Artigo 97.º
Objectivos

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 98.º
Actividades principais do serviço de segurança e de saúde no trabalho

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 99.º
Qualificação do serviço interno e comum

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

SECÇÃO VI
Serviço de segurança no trabalho

Artigo 100.º
Atividades técnicas

1 - As atividades técnicas de segurança no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou técnicos de segurança no trabalho, certificados pelo organismo competente para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério competente para a área laboral, nos termos de legislação especial.
2 - Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica.
3 - (Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro
- 2ª versão: Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto

Artigo 101.º
Garantia mínima de funcionamento do serviço de segurança no trabalho

1 - A atividade dos serviços de segurança deve ser assegurada regularmente no próprio estabelecimento durante o tempo necessário.
2 - A afetação dos técnicos superiores ou técnicos às atividades de segurança no trabalho, por empresa, é estabelecida nos seguintes termos:
a) Em estabelecimento industrial - até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50, dois técnicos, por cada 1500 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior;
b) Nos restantes estabelecimentos - até 50 trabalhadores, um técnico, e, acima de 50 trabalhadores, dois técnicos, por cada 3000 trabalhadores abrangidos ou fração, sendo pelo menos um deles técnico superior.
3 - O organismo competente para a promoção da segurança e saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral pode determinar uma duração mais alargada da atividade dos serviços de segurança em estabelecimento em que, independentemente do número de trabalhadores, a natureza ou a gravidade dos riscos profissionais, bem como os indicadores de sinistralidade, se justifique uma ação mais eficaz.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 102.º
Informação e consulta ao serviço de segurança e de saúde no trabalho

1 - O empregador deve fornecer aos serviços de segurança no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.
2 - Os serviços de segurança 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 dos trabalhadores.
3 - As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a proteção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos, sempre que tal se mostre necessário, e aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

SECÇÃO VII
Serviço de saúde no trabalho

Artigo 103.º
Médico do trabalho

1 - Para efeitos da presente lei, 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 seja reconhecida idoneidade técnica para o exercício das respetivas funções, nos termos da lei.
3 - No caso de insuficiência comprovada de médicos do trabalho qualificados nos termos referidos nos números anteriores, o organismo competente do ministério responsável pela área da saúde pode autorizar outros licenciados em Medicina a exercer as respetivas funções, os quais, no prazo de quatro anos a contar da respetiva 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 104.º
Enfermeiro do trabalho

1 - Em empresa com mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.
2 - As atividades a desenvolver pelo enfermeiro do trabalho são objeto de legislação especial.
3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 105.º
Garantia mínima de funcionamento do serviço de saúde no trabalho

1 - O médico do trabalho deve prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar.
2 - O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a atividade no estabelecimento nos seguintes termos:
a) Em estabelecimento industrial ou estabelecimento de outra natureza com risco elevado, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;
b) Nos restantes estabelecimentos, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 20 trabalhadores ou fração.
3 - Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de atividade por mês.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 106.º
Acesso a informação

O médico do trabalho tem acesso às informações referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 102.º, as quais se encontram sujeitas a sigilo profissional, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo.

Artigo 107.º
Vigilância da saúde

A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

Artigo 108.º
Exames de saúde

1 - O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.
2 - As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas por médico que reúna os requisitos previstos no artigo 103.º
3 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:
a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 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.
4 - O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.
5 - O médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham atualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.
6 - A realização do exame de admissão prevista na alínea a) do n.º 3 pode ser dispensada nos seguintes casos:
a) Em que haja transferência da titularidade da relação laboral, desde que o trabalhador se mantenha no mesmo posto de trabalho e não haja alterações substanciais nas componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador;
b) Em que o trabalhador seja contratado, por um período não superior a 45 dias, para um trabalho idêntico, esteja exposto aos mesmos riscos e não seja conhecida qualquer inaptidão desde o último exame médico efetuado nos dois anos anteriores, devendo a ficha clínica desse mesmo exame ser do conhecimento do médico do trabalho.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 3, bem como a utilização de serviço de médico não habilitado nos termos do artigo 103.º, imputável ao empregador.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 109.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 afetos ao organismo com competência para a promoção da segurança e da saúde no trabalho do ministério responsável pela área laboral.
3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, a ficha clínica não deve conter dados sobre a raça, a nacionalidade, a origem étnica ou informação sobre hábitos pessoais do trabalhador, salvo quando estes últimos estejam relacionados com patologias específicas ou com outros dados de saúde.
4 - O médico responsável pela vigilância da saúde deve entregar ao trabalhador que deixar de prestar serviço na empresa cópia da ficha clínica.
5 - Em caso de cessação da atividade, as fichas clínicas devem ser enviadas para o serviço com competências para o reconhecimento das doenças profissionais na área da segurança social.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo, imputável ao empregador no caso de serviço interno, ou à entidade titular de serviço comum ou de serviço externo que não seja convencionado.

Artigo 110.º
Ficha de aptidão

1 - Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa.
2 - Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
3 - A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.
4 - A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura com a aposição da data de conhecimento.
5 - 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 comunicar tal facto ao responsável pelo serviço de segurança 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.
6 - O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.
7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO X
Disposições complementares, finais e transitórias

Artigo 111.º
Comunicações

1 - Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.
2 - A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.
3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números anteriores.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 112.º
Informação sobre a atividade anual do serviço de segurança e de saúde no trabalho

O empregador deve prestar, no quadro da informação relativa à atividade social da empresa,

informação sobre a atividade anual desenvolvida pelo serviço de segurança e de saúde no trabalho em cada estabelecimento.

Artigo 113.º
Notificações e comunicações

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 114.º
Publicitação da lista de autorizações

Os organismos competentes nos termos da presente lei mantêm atualizada uma lista com indicação das autorizações emitidas, expressa ou tacitamente, com indicação expressa das que se encontram revogadas ou suspensas, publicitada nas respetivas páginas eletrónicas.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 115.º
Regime das contraordenações

1 - O regime geral das contraordenações laborais previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho aplica-se às infrações por violação da presente lei.
2 - O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, alterada pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro

Artigo 116.º
Taxas de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho

Para efeitos da presente lei, as taxas médias de incidência e de gravidade de acidentes de trabalho do setor são as apuradas pelo organismo competente para a produção de estatísticas laborais do ministério responsável pela área laboral, relativamente aos dados dos balanços sociais referentes aos últimos anos com apuramentos disponíveis.

Artigo 117.º
Regime transitório de autorização

1 - O disposto na secção iv do capítulo ix é aplicável aos pedidos de autorização requeridos antes da data de entrada em vigor da presente lei.
2 - As entidades que, na data da entrada em vigor da presente lei, se encontrem com pedido de autorização em fase de apreciação devem, no prazo de 30 dias, requerer ao organismo competente a marcação da vistoria prevista no artigo 88.º
3 - A falta de pedido de vistoria nos termos do número anterior determina a extinção do processo.
4 - Nos casos previstos no n.º 2, o prazo para a concessão da autorização recomeça a contar a partir da data do requerimento para marcação de vistoria, sendo alargado para 120 dias.

Artigo 118.º
Alteração de estatutos

As entidades autorizadas que se encontrem a prestar atividades de segurança e de saúde no trabalho na modalidade de serviço externo, do tipo associativo, dispõem de um ano a contar da data de entrada em vigor da presente lei para adaptarem os seus estatutos de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 83.º

Artigo 119.º
Regiões autónomas

1 - Sem prejuízo das competências legislativas próprias, as competências atribuídas pela presente lei às autoridades e serviços administrativos são, nas regiões autónomas, exercidas pelos órgãos e serviços das respetivas administrações regionais.
2 - O produto das coimas aplicadas ao abrigo da presente lei pelos órgãos e serviços das administrações regionais constituem receita própria da respetiva região.

Artigo 119.º-A
Validade nacional

As autorizações e as alterações das autorizações para o serviço externo de segurança e saúde no trabalho têm validade nacional, independentemente de terem sido decididas por autoridade competente sedeada no território continental ou nas regiões autónomas, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 120.º
Norma revogatória

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, são revogados:
a) O Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de novembro;
b) O Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de fevereiro;
c) O Decreto-Lei n.º 29/2002, de 14 de fevereiro;
d) A Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro.
2 - A revogação da Portaria n.º 1179/95, de 26 de setembro, que aprovou o modelo de notificação da modalidade adotada pelo empregador para a organização do serviço de segurança e de saúde no trabalho, produz efeitos a partir da entrada em vigor da portaria a que se refere o artigo 113.º
3 - (Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 79/2019, de 02 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro

Artigo 121.º
Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em 23 de Julho de 2009.
O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.
Promulgada em 27 de Agosto de 2009.
Publique-se.
O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.
Referendada em 27 de Agosto de 2009.
O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.

Anexo IV – Lei n.º 7_2009, de 12 de fevereiro

[Nº de artigos:**579**]

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (versão actualizada)

CÓDIGO DO TRABALHO

Contém as seguintes alterações:
- Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

SUMÁRIO

Aprova a revisão do Código do Trabalho

Lei n.º 7/2009
de 12 de Fevereiro

Aprova a revisão do Código do Trabalho

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

Artigo 1.º
Aprovação do Código do Trabalho
É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante.
Artigo 2.º
Transposição de directivas comunitárias
O Código do Trabalho transpõe para a ordem jurídica interna, total ou parcialmente, as seguintes directivas comunitárias:
a) Directiva do Conselho n.º 91/533/CEE, de 14 de Outubro, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho;
b) Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, de 19 de Outubro, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho;
c) Directiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de Junho, relativa à protecção dos jovens no trabalho;
d) Directiva n.º 96/34/CE, do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao acordo quadro sobre a licença parental celebrado pela União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE), pelo Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e pela Confederação Europeia dos Sindicatos (CES);
e) Directiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços;
f) Directiva n.º 97/81/CE, do Conselho, de 15 de Dezembro, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES;
g) Directiva n.º 98/59/CE, do Conselho, de 20 de Julho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos colectivos;
h) Directiva n.º 1999/70/CE, do Conselho, de 28 de Junho, respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo;
i) Directiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
j) Directiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional;
l) Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de

transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos;
m) Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia;
n) Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;
o) Directiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

Artigo 3.º

Trabalho autónomo de menor

1 - O menor com idade inferior a 16 anos não pode ser contratado para realizar uma atividade remunerada prestada com autonomia, exceto caso tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e se trate de trabalhos leves.
2 - À celebração do contrato previsto no número anterior aplicam-se as regras gerais previstas no Código Civil.
3 - Consideram-se trabalhos leves para efeitos do n.º 1 os que assim forem definidos para o contrato de trabalho celebrado com menor.
4 - Ao menor que realiza actividades com autonomia aplicam-se as limitações estabelecidas para o contrato de trabalho celebrado com menor.

Artigo 4.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações, aplica-se igualmente:
a) A praticante, aprendiz, estagiário e demais situações que devam considerar-se de formação profissional;
b) A administrador, director, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa actividade;
c) A prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua actividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.
2 - O trabalhador que exerça actividade por conta própria deve efectuar um seguro que garanta o pagamento das prestações previstas nos artigos indicados no número anterior e respectiva legislação regulamentar.

Artigo 5.º

Regime do tempo de trabalho

O disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho não é aplicável até à entrada em vigor de convenção colectiva que disponha sobre a matéria, mantendo-se em vigor, durante esse período, o previsto no artigo 1.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

Artigo 6.º

Deveres do Estado em matéria de formação profissional

1 - Compete ao Estado 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.
2 - Compete ao Estado, em particular, garantir a qualificação inicial de jovens que pretendem ingressar no mercado de trabalho, a qualificação ou a reconversão profissional de desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho, e promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Artigo 7.º

Aplicação no tempo

1 - Sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos seguintes, ficam sujeitos ao regime do Código do Trabalho aprovado pela presente lei os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho celebrados ou adoptados antes da entrada em vigor da referida lei, salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.
2 - As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contrárias a normas imperativas do Código do Trabalho devem ser alteradas na primeira revisão que ocorra no prazo de 12 meses após a entrada em vigor desta lei, sob pena de nulidade.
3 - O disposto no número anterior não convalida as disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho nulas ao abrigo da legislação revogada.
4 - As estruturas de representação colectiva de trabalhadores e de empregadores constituídas antes da entrada em vigor do Código do Trabalho ficam sujeitas ao regime nele instituído, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos relacionados com a respectiva constituição ou modificação.
5 - O regime estabelecido no Código do Trabalho, anexo à presente lei, não se aplica a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor e relativas a:
a) Duração de período experimental;
b) Prazos de prescrição e de caducidade;
c) Procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho;
d) Duração de contrato de trabalho a termo certo.

6 - O regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.

Artigo 8.º

Revisão de estatutos existentes

1 - Os estatutos de associações sindicais, associações de empregadores, comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras vigentes na data da entrada em vigor da presente lei que não estejam em conformidade com o regime constante do Código do Trabalho devem ser revistos no prazo de três anos.

2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada sobre a legalidade dos estatutos que não tenham sido revistos e, caso haja disposições contrárias à lei, notifica a estrutura em causa para que esta altere os estatutos, no prazo de 180 dias.

3 - Se houver alteração de estatutos no prazo referido no número anterior, ou fora desse prazo, mas antes da remessa destes ao Ministério Público no tribunal competente, aplica-se o disposto nos n.os 3 a 6, 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

4 - Caso não haja alteração de estatutos nos prazos referidos nos n.os 2 e 3, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente a apreciação fundamentada sobre a legalidade dos mesmos, para os efeitos previstos nos n.os 8 e 9 do artigo 447.º do Código do Trabalho.

5 - Caso a apreciação fundamentada sobre a legalidade da alteração de estatutos conclua que não existem disposições contrárias à lei, o processo é remetido ao magistrado do Ministério Público, para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho.

6 - As entidades referidas no n.º 1 podem requerer a suspensão da instância pelo prazo de seis meses em caso de processo judicial em curso tendente à extinção judicial da mesma, ou declaração de nulidade de normas dos estatutos com fundamento em desconformidade com a lei, e apresentar no processo a alteração dos estatutos no mesmo prazo.

Artigo 9.º

Extinção de associações

1 - As associações sindicais e as associações de empregadores que, nos últimos seis anos, não tenham requerido, nos termos legalmente previstos, a publicação da identidade dos respectivos membros da direcção dispõem de 12 meses, contados a partir da entrada em vigor desta lei, para requerer aquela publicação.

2 - Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que tal requerimento se tenha verificado, o ministério responsável pela área laboral dá desse facto conhecimento ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, para efeitos de promoção da declaração judicial de extinção da associação.

3 - À extinção judicial nos termos do artigo anterior aplica-se o disposto nos n.os 1 a 3 e 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações.

Artigo 10.º

Regime transitório de sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

1 - É instituído um regime específico de caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, de acordo com os números seguintes.

2 - A convenção colectiva caduca na data da entrada em vigor da presente lei, verificados os seguintes factos:

a) A última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no n.º 1 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio, aí já compreendido o período decorrido após a denúncia;

b) A convenção tenha sido denunciada validamente na vigência do Código do Trabalho;

c) Tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia;

d) Não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

3 - A convenção referida no n.º 1 também caduca, verificando-se todos os outros factos, logo que decorram 18 meses a contar da denúncia.

4 - O disposto nos n.os 2 e 3 não prejudica as situações de reconhecimento da caducidade dessa convenção reportada a momento anterior.

5 - O aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção é publicado:

a) Oficiosamente, caso tenha havido requerimento anterior cujo indeferimento tenha sido fundamentado apenas na existência da cláusula referida no n.º 1;

b) Dependente de requerimento, nos restantes casos.

Artigo 11.º

Regiões Autónomas

1 - Na aplicação do Código do Trabalho às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

2 - Nas Regiões Autónomas, as publicações são feitas nas respectivas séries dos jornais oficiais.

3 - Nas Regiões Autónomas, a regulamentação das condições de admissibilidade de emissão de portarias de extensão e de portarias de condições de trabalho compete às respectivas Assembleias Legislativas.

4 - As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos previstos no Código do Trabalho, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

5 - As Regiões Autónomas podem ainda regular outras matérias laborais enunciadas nos respectivos

estatutos político-administrativos.
Artigo 12.º
Norma revogatória
1 - São revogados:
a) A Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, e pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
b) A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio;
c) As alíneas d) a f) do artigo 2.º, os n.os 2 e 9 do artigo 6.º, os n.os 2 e 3 do artigo 13.º, os artigos 7.º, 14.º a 40.º, 42.º, 44.º na parte relativa a contra-ordenações por violação de normas revogadas e o n.º 1 e as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 45.º, todos da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.
2 - O artigo 6.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).
3 - A revogação dos preceitos a seguir referidos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:
a) Artigos 272.º a 280.º e 671.º, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, na parte não referida na actual redacção do Código;
b) Artigo 344.º, sobre comparticipação na compensação retributiva;
c) Artigos 471.º a 473.º, sobre conselhos de empresa europeus;
d) Artigos 569.º, 570.º e n.º 1 do artigo 688.º, sobre designação de árbitros para arbitragem obrigatória e listas de árbitros;
e) Artigos 630.º a 640.º, sobre procedimento de contra-ordenações laborais.
4 - A revogação dos artigos 34.º a 43.º, 50.º e 643.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e dos artigos 68.º a 77 e 99.º a 106.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sobre protecção da maternidade e da paternidade produz efeitos a partir da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.
5 - A revogação dos artigos 414.º, 418.º, 430.º e 435.º, do n.º 2 do artigo 436.º, do n.º 1 do artigo 438.º e do artigo 681.º, este na parte referente aos dois primeiros artigos, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, produz efeitos a partir da entrada em vigor da revisão do Código de Processo do Trabalho.

Consultar o Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

6 - A revogação dos preceitos a seguir referidos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, e pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, produz efeitos a partir da entrada em vigor do diploma que regular a mesma matéria:
a) Artigos 14.º a 26.º, 469.º e 470.º, sobre trabalho no domicílio;
b) Artigos 41.º a 65.º e 474.º, sobre protecção do património genético;
c) Artigos 84.º a 95.º, sobre protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
d) Artigos 103.º a 106.º, sobre regime de segurança social em diversas licenças, faltas e dispensas;
e) Artigos 107.º a 113.º, sobre regimes aplicáveis à Administração Pública;
f) Artigos 115.º a 126.º e 476.º, sobre protecção de menor no trabalho;
g) Artigos 139.º a 146.º e 477.º, sobre participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária;
h) Artigos 155.º e 156.º, sobre especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por parte de trabalhador-estudante, incluindo quando aplicáveis a trabalhador por conta própria e a estudante que, estando abrangido pelo estatuto de trabalhador-estudante, se encontre em situação de desemprego involuntário, inscrito em centro de emprego;
i) Artigos 165.º a 167.º, 170.º e 480.º, sobre formação profissional;
j) Artigos 176.º e 481.º, sobre período de funcionamento;
l) Artigos 191.º a 201.º e 206.º, sobre verificação de situação de doença;
m) Artigos 212.º a 280.º, 484.º e 485.º, este na parte referente àqueles artigos, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
n) Artigos 306.º, sobre direito a prestações de desemprego, e 310.º a 315.º, sobre suspensão de execuções;
o) Artigos 317.º a 326.º, sobre Fundo de Garantia Salarial;
p) Artigos 365.º a 395.º e 489.º, sobre conselhos de empresa europeus;
q) Artigos 407.º a 449.º, sobre arbitragem obrigatória e arbitragem de serviços mínimos;
r) Artigos 452.º a 464.º, n.º 2 do artigo 469.º e artigos 490.º e 491.º, sobre mapa do quadro de pessoal e balanço social.
s) Artigos 494.º a 499.º, sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na parte não revogada pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio.
7 - O regime sancionatório constante do Código do Trabalho não revoga qualquer disposição do Código Penal.

Consultar o Regulamento do Código do Trabalho(actualizado face ao diploma em epígrafe)

Artigo 13.º
Aplicação das licenças parental inicial e por adopção a situações em curso
1 - As licenças previstas nas alíneas a), b) e c) do artigo 39.º e no artigo 44.º são aplicáveis aos

trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção nos termos do artigo 35.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 36.º e do artigo 38.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e nos termos do artigo 68.º, do n.º 3 do artigo 69.º e do artigo 71.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos.
2 - Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores devem informar os respectivos empregadores de acordo com os procedimentos previstos naqueles artigos, no prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor da legislação que regule o regime de protecção social na parentalidade.

Artigo 14.º
Entrada em vigor

1 - Os n.os 1, 3 e 4 do artigo 356.º, os artigos 358.º, 382.º, 387.º e 388.º, o n.º 2 do artigo 389.º e o n.º 1 do artigo 391.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que proceda à revisão do Código de Processo do Trabalho.
2 - Os artigos 34.º a 62.º entram em vigor na data de início de vigência da legislação que regule o regime de protecção social da parentalidade.
Aprovada em 21 de Janeiro de 2009.
O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.
Promulgada em 4 de Fevereiro de 2009.
Publique-se.
O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.
Referendada em 9 de Fevereiro de 2009.
O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.
ANEXO

LIVRO I
Parte geral
TÍTULO I
Fontes e aplicação do direito do trabalho
CAPÍTULO I
Fontes do direito do trabalho

Artigo 1.º
Fontes específicas

O contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como aos usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Rectif. n.º 21/2009, de 18 de Março

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 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 a convenção colectiva, o acordo de adesão e a decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária.
3 - As convenções colectivas podem ser:
a) Contrato colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e associação de empregadores;
b) Acordo colectivo, a convenção celebrada entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas;
c) Acordo de empresa, a convenção celebrada entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento.
4 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais são a portaria de extensão, a portaria de condições de trabalho e a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

Artigo 3.º
Relações entre fontes de regulação

1 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário.
2 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho.
3 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias:
a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
b) Protecção na parentalidade;
c) Trabalho de menores;

d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
e) Trabalhador-estudante;
f) Dever de informação do empregador;
g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores nocturnos;
j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição, bem como pagamento de trabalho suplementar;
l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
m) Transmissão de empresa ou estabelecimento;
n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.
4 - As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário.
5 - Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 4.º
Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida 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 5.º
Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida

1 - O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
c) Actividade do empregador;
d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
e) Local e período normal de trabalho;
f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de actividade.
2 - O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.
3 - O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.
4 - O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apensas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.
5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário electrónico:
a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.
6 - O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 6.º
Destacamento em território português

1 - Consideram-se submetidas ao regime de destacamento as seguintes situações, nas quais o trabalhador, contratado por empregador estabelecido noutro Estado, presta a sua actividade em

território português:
a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a actividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele;
b) Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
c) Ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa.
2 - O regime é também aplicável ao destacamento efectuado nas situações referidas nas alíneas a) e b) do número anterior por um utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da respectiva legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento.
3 - O regime de destacamento em território português não é aplicável ao pessoal navegante da marinha mercante.

Artigo 7.º
Condições de trabalho de trabalhador destacado

1 - Sem prejuízo de regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei e em regulamentação colectiva de trabalho de eficácia geral aplicável que respeitem a:
a) Segurança no emprego;
b) Duração máxima do tempo de trabalho;
c) Períodos mínimos de descanso;
d) Férias;
e) Retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar;
f) Cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário;
g) Cedência ocasional de trabalhadores;
h) Segurança e saúde no trabalho;
i) Protecção na parentalidade;
j) Protecção do trabalho de menores;
l) Igualdade de tratamento e não discriminação.
2 - Para efeito do disposto no número anterior:
a) A retribuição mínima integra os subsídios ou abonos atribuídos ao trabalhador por causa do destacamento que não constituam reembolso de despesas efectuadas, nomeadamente com viagens, alojamento e alimentação;
b) As férias, a retribuição mínima e o pagamento de trabalho suplementar não são aplicáveis ao destacamento de trabalhador qualificado por parte de empresa fornecedora de um bem, para efectuar a montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que a mesma esteja integrada no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a oito dias no período de um ano.
3 - O disposto na alínea b) do número anterior não abrange o destacamento em actividades de construção que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções, nomeadamente escavações, aterros, construção, montagem e desmontagem de elementos prefabricados, arranjo ou instalação de equipamentos, transformação, renovação, reparação, conservação ou manutenção, designadamente pintura e limpeza, desmantelamento, demolição e saneamento.

Artigo 8.º
Destacamento para outro Estado

1 - O trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste actividade no território de outro Estado em situação a que se refere o artigo 6.º, tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior, sem prejuízo de regime mais favorável constante da lei aplicável ou do contrato.
2 - O empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a identidade dos trabalhadores a destacar para o estrangeiro, o utilizador, o local de trabalho, o início e o termo previsíveis da deslocação.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 9.º
Contrato de trabalho com regime especial

Ao contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especificidade.

Artigo 10.º
Situações equiparadas

As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade.

TÍTULO II
Contrato de trabalho
CAPÍTULO I
Disposições gerais
SECÇÃO I
Contrato de trabalho

Artigo 11.º
Noção de contrato de trabalho

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.

Artigo 12.º
Presunção de contrato de trabalho

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

SECÇÃO II
Sujeitos
SUBSECÇÃO I
Capacidade

Artigo 13.º
Princípio geral sobre capacidade

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

SUBSECÇÃO II
Direitos de personalidade

Artigo 14.º
Liberdade de expressão e de opinião

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

Artigo 15.º
Integridade física e moral

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

Artigo 16.º
Reserva da intimidade da vida privada

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

Artigo 17.º
Protecção de dados pessoais

1 - O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:
a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;
b) 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.
2 - As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.
3 - 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.
4 - Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 18.º
Dados biométricos

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

Artigo 19.º
Testes e exames médicos

1 - Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a 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 - O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 20.º
Meios de vigilância a distância

1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.
2 - A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem.
3 - Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos 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.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 21.º
Utilização de meios de vigilância a distância

1 - 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 só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objectivos a atingir.
3 - Os dados pessoais recolhidos através dos meios de vigilância a distância são conservados durante o período necessário para a prossecução das finalidades da utilização a que se destinam, devendo ser destruídos no momento da transferência do trabalhador para outro local de trabalho ou da cessação do contrato de trabalho.
4 - O pedido de autorização a que se refere o n.º 1 deve ser acompanhado de parecer da comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível 10 dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 22.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 o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

SUBSECÇÃO III
Igualdade e não discriminação
DIVISÃO I
Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação

Artigo 23.º
Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 - Para efeitos do presente Código, considera-se:
a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.
2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

Artigo 24.º
Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 25.º
Proibição de discriminação

1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.
2 - Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.
3 - São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.
4 - As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.
5 - Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.
6 - O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
7 - É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.
8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 7.

Artigo 26.º
Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

1 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
2 - A disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a

trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro factor de discriminação.
4 - A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, actividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da protecção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.

Artigo 27.º
Medida de acção positiva

Para os efeitos deste Código, não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de factor de discriminação, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

Artigo 28.º
Indemnização por acto discriminatório

A prática de acto discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

DIVISÃO II
Proibição de assédio

Artigo 29.º
Assédio

1 - É proibida a prática de assédio.
2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.
5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.
6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

DIVISÃO III
Igualdade e não discriminação em função do sexo

Artigo 30.º
Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação

1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.
2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
3 - Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 31.º
Igualdade de condições de trabalho

1 - Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
2 - A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
3 - As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.
4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.
5 - 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.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 32.º
Registo de processos de recrutamento

1 - Todas as entidades devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:
a) Convites para o preenchimento de lugares;
b) Anúncios de oferta de emprego;
c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-selecção;
e) Número de candidatos aguardando ingresso;
f) Resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;
g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.
2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO IV
Parentalidade

Artigo 33.º
Parentalidade

1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 33.º-A
Referências

1 - Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
2 - O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 36.º goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.
3 - Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 34.º
Articulação com regime de protecção social

1 - A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade,

consta de legislação específica.
2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º
Protecção na parentalidade

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adopção;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j Dispensa para avaliação para adopção;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 35.º-A
Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.
2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 36.º
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 37.º-A
Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1 - A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial.
2 - Para o efeito previsto no n.º 1, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 38.º
Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º
Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:
a) Licença parental inicial;
b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º
Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4.
6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença

referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.
7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.
8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.os 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.
9 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
10 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.
12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
13 - O acréscimo da licença previsto nos n.os 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.os 5 e 6.
15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Artigo 41.º
Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 42.º
Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.
3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 43.º
Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Artigo 44.º
Licença por adopção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 a 3 do artigo 40.º
4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.
7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.
10 - Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.
11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 45.º
Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º
Dispensa para consulta pré-natal

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 46.º-A
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1 - O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).
2 - O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 47.º
Dispensa para amamentação ou aleitação

1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º
Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.
2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º
Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além

do primeiro.
4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º
Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
4 - Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:
a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
5 - O disposto neste artigo é aplicável a 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.
6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:
a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º
Licença parental complementar

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

Artigo 52.º
Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
5 - Durante o período de licença 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.
6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.
8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.
9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º
Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.
2 - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.
3 - A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.
4 - O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.
5 - É aplicável à licença prevista nos n.os 1, 3 e 4 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 54.º
Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.
2 - Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
3 - 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.
4 - O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
5 - A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.
6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção 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.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º
Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.
2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.
3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.
4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.
5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, 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.
6 - 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.
7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 56.º
Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível 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 trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 57.º
Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
b) Declaração da qual conste:
i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.
2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.
3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.
5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.
7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.
9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58.º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
2 - O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º
Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.
2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º
Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 - A trabalhadora tem direito a ser 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 previsível do mesmo;
b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for 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.
4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância

da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º
Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º
Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

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, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de 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 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária 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 outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.
4 - 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 n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.
5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.
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 específica.
7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.
8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º
Protecção em caso de despedimento

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.
3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:
a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;
c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;
d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.
4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.
5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.
6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30

dias subsequentes à notificação do parecer.
7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.
9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 64.º
Extensão de direitos atribuídos a progenitores

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

Artigo 65.º
Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adopção;
f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
g) Falta para assistência a filho;
h) Falta para assistência a neto;
i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
k) Dispensa para avaliação para adopção.
l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.
2 - A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:
a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:
a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.
5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.
6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SUBSECÇÃO V
Trabalho de menores

Artigo 66.º
Princípios gerais relativos ao trabalho de menor

1 - O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.
2 - O empregador deve, em especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho, antes de o menor o iniciar ou antes de qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:
a) Equipamento e organização do local e do posto de trabalho;
b) Natureza, grau e duração da exposição a agentes físicos, biológicos e químicos;
c) Escolha, adaptação e utilização de equipamento de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho ou da sua execução;
e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.
3 - O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a sua prevenção.
4 - A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 67.º
Formação profissional de menor

1 - O Estado deve proporcionar a menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória a formação profissional adequada à sua preparação para a vida activa.
2 - O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.
3 - É, em especial, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for susceptível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador-estudante.
4 - O menor que se encontre na situação do n.º 1 do artigo 69.º tem direito a passar ao regime de trabalho a tempo parcial, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somado à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

Artigo 68.º
Admissão de menor ao trabalho

1 - Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.
2 - A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.
3 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja

matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.
4 - Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.
5 - O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 69.º
Admissão de menor sem escolaridade obrigatória, frequência do nível secundário de educação ou sem qualificação profissional

1 - O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.
3 - Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º
4 - O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.os 1 e 2, nos oito dias subsequentes.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e contra-ordenação leve a falta de comunicação prevista no número anterior.
6 - Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 70.º
Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho e receber a retribuição

1 - É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
2 - O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.
3 - O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.
4 - Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.
5 - No caso previsto nos n.os 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.
6 - Constitui contra-ordenação grave o pagamento de retribuição ao menor caso haja oposição escrita dos seus representantes legais.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 71.º
Denúncia de contrato por menor

1 - O menor na situação referida no artigo 69.º que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.
2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

Artigo 72.º
Protecção da segurança e saúde de menor

1 - Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:
a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.
2 - Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 73.º
Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1 - O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.
2 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem reduzir, sempre que possível, os limites máximos do período normal de trabalho de menor.
3 - No caso de trabalhos leves efectuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Artigo 74.º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de menor

1 - O menor é dispensado de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.
2 - Para efeito do número anterior, o menor deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 75.º
Trabalho suplementar de menor

1 - O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.
3 - Na situação referida no número anterior, o menor tem direito a período equivalente de descanso compensatório, a gozar nas três semanas seguintes.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 76.º
Trabalho de menor no período nocturno

1 - É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2 - O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de

um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
3 - O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:
a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as 0 e as 5 horas;
b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde que tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.
4 - No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.
5 - O disposto nos n.os 2 e 3 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno ocorrer em circunstância referida no n.º 2 do artigo anterior, sendo devido o descanso previsto no n.º 3 do mesmo artigo.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Artigo 77.º
Intervalo de descanso de menor

1 - O período de trabalho diário de menor deve ser interrompido por intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma a não prestar mais de quatro horas de trabalho consecutivo se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos se tiver idade igual ou superior a 16 anos.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer duração do intervalo de descanso superior a duas horas, bem como a frequência e a duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário ou, no caso de menor com idade igual ou superior a 16 anos, redução do intervalo até trinta minutos.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 78.º
Descanso diário de menor

1 - O menor tem direito a descanso diário, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos, com a duração mínima de catorze horas consecutivas se tiver idade inferior a 16 anos, ou doze horas consecutivas se tiver idade igual ou superior a 16 anos.
2 - Em relação a menor com idade igual ou superior a 16 anos, o descanso diário previsto no número anterior pode ser reduzido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho se for justificado por motivo objectivo, desde que não afecte a sua segurança ou saúde e a redução seja compensada nos três dias seguintes, no sector da agricultura, turismo, hotelaria ou restauração, em embarcação da marinha do comércio, hospital ou outro estabelecimento de saúde ou em actividade caracterizada por períodos de trabalho fraccionados ao longo do dia.
3 - O disposto no n.º 1 não se aplica a menor com idade igual ou superior a 16 anos que preste trabalho cuja duração normal não seja superior a vinte horas por semana, ou trabalho ocasional por período não superior a um mês:
a) Em serviço doméstico realizado em agregado familiar;
b) Em empresa familiar, desde que não seja nocivo, prejudicial ou perigoso para o menor.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2 deste artigo.

Artigo 79.º
Descanso semanal de menor

1 - O descanso semanal de menor tem a duração de dois dias, se possível, consecutivos, em cada período de sete dias, salvo havendo razões técnicas ou de organização do trabalho, a definir por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que justifiquem que o descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos tenha a duração de trinta e seis horas consecutivas.
2 - O descanso semanal de menor com idade igual ou superior a 16 anos pode ser de um dia em situação a que se referem os n.os 2 ou 3 do artigo anterior, desde que a redução se justifique por motivo objectivo e, no primeiro caso, seja estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, devendo em qualquer caso ser assegurado descanso adequado.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 80.º
Descanso semanal e períodos de trabalho de menor em caso de pluriemprego

1 - Se o menor trabalhar para vários empregadores, os descansos semanais devem ser coincidentes e a soma dos períodos de trabalho não deve exceder os limites máximos do período normal de trabalho.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o menor ou, se este tiver idade inferior a 16 anos, os seus representantes legais devem informar por escrito:

a) Antes da admissão, o novo empregador, sobre a existência de outro emprego e a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes;
b) Aquando de uma admissão ou sempre que haja alteração das condições de trabalho em causa, os outros empregadores, sobre a duração do trabalho e os descansos semanais correspondentes.
3 - O empregador que, sendo informado nos termos do número anterior, celebre contrato de trabalho com o menor ou altere a duração do trabalho ou dos descansos semanais é responsável pelo cumprimento do disposto no n.º 1.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1, pela qual é responsável o empregador que se encontre na situação referida no número anterior.

Artigo 81.º
Participação de menor em espectáculo ou outra actividade

A participação de menor em espectáculo ou outra actividade de natureza cultural, artística ou publicitária é regulada em legislação específica.

Artigo 82.º
Crime por utilização indevida de trabalho de menor

1 - A utilização de trabalho de menor em violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou no n.º 2 do artigo 72.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave não couber por força de outra disposição legal.
2 - No caso de o menor não ter completado a idade mínima de admissão, não ter concluído a escolaridade obrigatória ou não estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, os limites das penas são elevados para o dobro.
3 - Em caso de reincidência, os limites mínimos das penas previstas nos números anteriores são elevados para o triplo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 83.º
Crime de desobediência por não cessação da actividade de menor

Quando o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral verificar a violação do disposto no n.º 1 do artigo 68.º ou das normas relativas a trabalhos proibidos a que se refere o n.º 2 do artigo 72.º, notifica por escrito o infractor para que faça cessar de imediato a actividade do menor, com a cominação de que, se o não fizer, incorre em crime de desobediência qualificada.

SUBSECÇÃO VI
Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

Artigo 84.º
Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 - O empregador deve facilitar o emprego a trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.
2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção das empresas 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 de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses do trabalhador e do empregador.
4 - O regime do presente artigo consta de legislação específica.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

SUBSECÇÃO VII
Trabalhador com deficiência ou doença crónica

Artigo 85.º
Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 - O trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.
2 - O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e na sua readaptação profissional.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 86.º
Medidas de ação positiva em favor de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados.
2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.
3 - Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica.
4 - Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 87.º
Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento, é dispensado da prestação de trabalho se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho:
a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado;
b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 88.º
Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crónica

1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica não é obrigado a prestar trabalho suplementar.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO VIII
Trabalhador-estudante

Artigo 89.º
Noção de trabalhador-estudante

1 - Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.
2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

Artigo 90.º
Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 - O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.
2 - Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.
3 - A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:
a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.
4 - O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.
5 - Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.
6 - O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.
7 - Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.
8 - O trabalhador estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.
9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4 e 6 a 8.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 91.º
Faltas para prestação de provas de avaliação

1 - O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:
a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.
2 - O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.
3 - Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTS), o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto no n.º 1, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados ou do correspondente em termos de meios-dias, interpolados.
4 - A opção pelo regime cumulativo a que refere o número anterior obriga, com as necessárias adaptações, ao cumprimento do prazo de antecedência previsto no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 96.º
5 - Só é permitida a cumulação nos casos em que os dias anteriores às provas de avaliação que o trabalhador-estudante tenha deixado de usufruir não tenham sido dias de descanso semanal ou feriados.
6 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.
7 - Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.
8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 92.º
Férias e licenças de trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
2 - O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 93.º
Promoção profissional de trabalhador-estudante

O empregador deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

Artigo 94.º
Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.
2 - Para concessão do estatuto junto do estabelecimento de ensino, o trabalhador-estudante deve fazer prova, por qualquer meio legalmente admissível, da sua condição de trabalhador.
3 - O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.
4 - Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.
5 - Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no n.º 4 devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
6 - O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 95.º
Cessação e renovação de direitos

1 - O direito a horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas, a marcação do período de férias de acordo com as necessidades escolares ou a licença sem retribuição cessa quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento no ano em que beneficie desse direito.
2 - Os restantes direitos cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
3 - Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.
4 - O trabalhador-estudante pode exercer de novo os direitos no ano lectivo subsequente àquele em que os mesmos cessaram, não podendo esta situação ocorrer mais de duas vezes.

Artigo 96.º
Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante

1 - O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento, no final de cada ano lectivo.
2 - O controlo de assiduidade do trabalhador-estudante pode ser feito, por acordo com o trabalhador, directamente pelo empregador, através dos serviços administrativos do estabelecimento de ensino, por correio electrónico ou fax, no qual é aposta uma data e hora a partir da qual o trabalhador-estudante termina a sua responsabilidade escolar.
3 - Na falta de acordo o empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho para esse fim, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.
4 - O trabalhador-estudante deve solicitar a licença sem retribuição com a seguinte antecedência:
a) Quarenta e oito horas ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de um dia de licença;
b) Oito dias, no caso de dois a cinco dias de licença;
c) 15 dias, no caso de mais de cinco dias de licença.

Artigo 96.º-A
Legislação complementar

O disposto na presente subsecção é objeto de regulamentação em lei especial.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

SUBSECÇÃO IX
O empregador e a empresa

Artigo 97.º
Poder de direcção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Artigo 98.º
Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Artigo 99.º
Regulamento interno de empresa

1 - O empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.
2 - Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
3 - O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa 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 de empresa sobre determinadas matérias pode ser tornada obrigatória por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.
5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 100.º
Tipos de empresas

1 - Considera-se:
a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;
b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores;
c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;
d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.
2 - Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil

antecedente.
3 - No ano de início da actividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

Artigo 101.º
Pluralidade de empregadores

1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.
2 - O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.
3 - Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro.
4 - Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário.
5 - A violação de requisitos indicados nos n.os 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.

SECÇÃO III
Formação do contrato
SUBSECÇÃO I
Negociação

Artigo 102.º
Culpa na formação do contrato

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

SUBSECÇÃO II
Promessa de contrato de trabalho

Artigo 103.º
Regime da promessa de contrato de trabalho

1 - A promessa de contrato de trabalho está sujeita a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Declaração, em termos inequívocos, da vontade de o promitente ou promitentes se obrigarem a celebrar o referido contrato;
c) Actividade a prestar e correspondente retribuição.
2 - O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais.
3 - À promessa de contrato de trabalho não é aplicável o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

SUBSECÇÃO III
Contrato de adesão

Artigo 104.º
Contrato de trabalho de adesão

1 - A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento.
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 105.º
Cláusulas contratuais gerais

O regime das cláusulas contratuais gerais aplica-se aos aspectos essenciais do contrato de trabalho

que não resultem de prévia negociação específica, mesmo na parte em que o seu conteúdo se determine por remissão para instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

SUBSECÇÃO IV
Informação sobre aspectos relevantes na prestação de trabalho

Artigo 106.º
Dever de informação

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.
2 - O trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.
3 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
h) O valor e a periodicidade da retribuição;
i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver.
m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
4 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto em qualquer alínea do n.º 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 107.º
Meios de informação

1 - A informação prevista no artigo anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do n.º 3 do artigo anterior.
3 - O dever previsto no n.º 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
4 - Os documentos referidos nos n.os 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respectivo termo.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 4.

Artigo 108.º
Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias;
c) Condições de repatriamento;
d) Acesso a cuidados de saúde.

2 - A informação referida na alínea b) ou c) do número anterior pode ser substituída por referência a disposições de lei, instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 109.º
Actualização da informação

1 - O empregador deve informar o trabalhador sobre alteração relativa a qualquer elemento referido no n.º 3 do artigo 106.º ou no n.º 1 do artigo anterior, por escrito e nos 30 dias subsequentes.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resulte de lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.
3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

SUBSECÇÃO V
Forma de contrato de trabalho

Artigo 110.º
Regra geral sobre a forma de contrato de trabalho

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

SECÇÃO IV
Período experimental

Artigo 111.º
Noção de período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.
2 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.
3 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Artigo 112.º
Duração do período experimental

1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para trabalhadores que:
i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
ii) Desempenhem funções de confiança;
iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
2 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
3 - No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
4 - O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.
5 - A duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo escrito entre partes.
6 - A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 113.º
Contagem do período experimental

1 - O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.
2 - Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Artigo 114.º
Denúncia do contrato durante o período experimental

1 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
2 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
3 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.
4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos n.os 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.
5 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SECÇÃO V
Actividade do trabalhador

Artigo 115.º
Determinação da actividade do trabalhador

1 - Cabe às partes determinar por acordo a actividade para que o trabalhador é contratado.
2 - A determinação a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para categoria de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa.
3 - Quando a natureza da actividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

Artigo 116.º
Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direcção do empregador não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à actividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Artigo 117.º
Efeitos de falta de título profissional

1 - Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.
2 - Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

Artigo 118.º
Funções desempenhadas pelo trabalhador

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 - A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3 - Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
4 - Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 119.º
Mudança para categoria inferior

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

Artigo 120.º
Mobilidade funcional

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
2 - As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
3 - A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.
4 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.
5 - Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.
6 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3 ou 4.

SECÇÃO VI
Invalidade do contrato de trabalho

Artigo 121.º
Invalidade parcial de contrato de trabalho

1 - A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.
2 - A cláusula de contrato de trabalho que viole norma imperativa considera-se substituída por esta.

Artigo 122.º
Efeitos da invalidade de contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado.
2 - A acto modificativo de contrato de trabalho que seja inválido aplica-se o disposto no número anterior, desde que não afecte as garantias do trabalhador.

Artigo 123.º
Invalidade e cessação de contrato de trabalho

1 - A facto extintivo ocorrido antes da declaração de nulidade ou anulação de contrato de trabalho aplicam-se as normas sobre cessação do contrato.
2 - Se for declarado nulo ou anulado o contrato a termo que já tenha cessado, a indemnização tem por limite o valor estabelecido no artigo 393.º ou 401.º, respectivamente para despedimento ilícito ou denúncia sem aviso prévio.
3 - À invocação de 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 3 do artigo

392.º ou no artigo 401.º para o despedimento ilícito ou para a denúncia sem aviso prévio, conforme o caso.
4 - A má fé consiste na celebração do contrato ou na manutenção deste com o conhecimento da causa de invalidade.

Artigo 124.º
Contrato com objecto ou fim contrário à lei ou à ordem pública

1 - Se o contrato de trabalho tiver por objecto ou fim uma actividade contrária à lei ou à ordem pública, a parte que conhecia a ilicitude perde a favor do serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social as vantagens auferidas decorrentes do contrato.
2 - A parte que conhecia a ilicitude não pode eximir-se ao cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem reaver aquilo que prestou ou o seu valor, quando a outra parte ignorar essa ilicitude.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 125.º
Convalidação de contrato de trabalho

1 - Cessando a causa da invalidade durante a execução de contrato de trabalho, este considera-se convalidado desde o início da execução.
2 - No caso de contrato a que se refere o artigo anterior, a convalidação só produz efeitos a partir do momento em que cessa a causa da invalidade.

SECÇÃO VII
Direitos, deveres e garantias das partes
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 126.º
Deveres gerais das partes

1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.
2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Artigo 127.º
Deveres do empregador

1 - O empregador deve, nomeadamente:
a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
j) Manter actualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente

no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.
4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.
5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.
6 - A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.
7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do n.º 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do n.º 1 e nos n.os 5 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 4ª versão: Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- 5ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- 6ª versão: Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Artigo 128.º
Deveres do trabalhador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Artigo 129.º
Garantias do trabalhador

1 - É proibido ao empregador:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de 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 retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;
g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
2 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO II
Formação profissional

Artigo 130.º
Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:
a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Artigo 131.º
Formação contínua

1 - No âmbito da formação contínua, o empregador deve:
a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
3 - A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.
4 - Para efeito de cumprimento do disposto no n.º 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.
5 - O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 /prct. dos trabalhadores da empresa.
6 - O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o n.º 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.
7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.
8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.
9 - O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção colectiva que tenha em conta as características do sector de actividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.
10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 132.º
Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1 - As horas de formação previstas no n.º 2 do artigo anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.
2 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.
3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.
4 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.
5 - Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.
6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Artigo 133.º
Conteúdo da formação contínua

1 - A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.
2 - A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 134.º
Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

SECÇÃO VIII
Cláusulas acessórias
SUBSECÇÃO I
Condição e termo

Artigo 135.º
Condição ou termo suspensivo

Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais.
SUBSECÇÃO II
Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

Artigo 136.º
Pacto de não concorrência

1 - É nula a cláusula de contrato de trabalho ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, por qualquer forma, possa prejudicar o exercício da liberdade de trabalho após a cessação do contrato.
2 - É lícita a limitação da actividade do trabalhador durante o período máximo de dois anos subsequente à cessação do contrato de trabalho, nas seguintes condições:
a) Constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;
b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador;
c) Atribuir ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.
3 - Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, a compensação a que se refere a alínea c) do número anterior é elevada até ao valor da retribuição base à data da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a limitação da actividade prevista na cláusula de não concorrência.
4 - São deduzidas do montante da compensação referida no número anterior as importâncias auferidas pelo trabalhador no exercício de outra actividade profissional, iniciada após a cessação do contrato de trabalho, até ao valor decorrente da aplicação da alínea c) do n.º 2.
5 - Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividade cuja natureza suponha especial relação de confiança ou que tenha acesso a informação particularmente sensível no plano da

concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode durar até três anos.

Artigo 137.º
Pacto de permanência

1 - As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.
2 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Artigo 138.º
Limitação da liberdade de trabalho

É nulo o acordo entre empregadores, nomeadamente em cláusula de contrato de utilização de trabalho temporário, que proíba a admissão de trabalhador que a eles preste ou tenha prestado trabalho, bem como obrigue, em caso de admissão, ao pagamento de uma indemnização.

SECÇÃO IX
Modalidades de contrato de trabalho
SUBSECÇÃO I
Contrato a termo resolutivo

Artigo 139.º
Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo seguinte e do artigo 145.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 140.º
Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.
2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:
a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;
c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
e) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
h) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.
3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.
4 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:
a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.
5 - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.os 1 a 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 141.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
c) Local e período normal de trabalho;
d) Data de início do trabalho;
e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.
2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.

Artigo 142.º
Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

1 - O contrato de trabalho para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias, não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração e o local de trabalho ao serviço competente da segurança social, mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior.
2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo celebrados entre o mesmo trabalhador e empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.
3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 143.º
Sucessão de contrato de trabalho a termo

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
c) Actividade sazonal;
d) (Revogada.)
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 144.º
Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação

do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
3 - O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.
4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.
5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Artigo 145.º
Preferência na admissão

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

Artigo 146.º
Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo

1 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objectivas justificarem tratamento diferenciado.
2 - Os trabalhadores contratados a termo são considerados, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores, com base na média dos existentes na empresa no final de cada mês do ano civil anterior.

Artigo 147.º
Contrato de trabalho sem termo

1 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho:
a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;
c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º
2 - Converte-se em contrato de trabalho sem termo:
a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;
b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;
c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.
3 - Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, excepto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.

Artigo 148.º
Duração de contrato de trabalho a termo

1 - A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.
2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
3 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.
4 - Na situação prevista na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificativo.
5 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.
6 - É incluída no cômputo do limite referido no n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 149.º
Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1 - As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
2 - Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.
5 - Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SUBSECÇÃO II
Trabalho a tempo parcial

Artigo 150.º
Noção de trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
2 - Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média no período de referência aplicável.
3 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.
4 - As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica actividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.
5 - Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se ao disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei para trabalhador a tempo completo e com as mesmas antiguidade e qualificação.
6 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode estabelecer o limite máximo de percentagem do tempo completo que determina a qualificação do tempo parcial, ou critérios de comparação além dos previstos na parte final do n.º 4.

Artigo 151.º
Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial

A liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial não pode ser excluída por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 152.º
Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial

1 - Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem estabelecer, para a admissão em regime de tempo parcial, preferências em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.
2 - Constitui contra-ordenação grave o desrespeito de preferência estabelecida nos termos do n.º 1.

Artigo 153.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial

1 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa a trabalho a tempo completo.
2 - Na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, presume-se que o contrato é celebrado a tempo completo.
3 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, considera-se o contrato celebrado a tempo completo.

Artigo 154.º
Condições de trabalho a tempo parcial

1 - A trabalhador a tempo parcial é aplicável o regime previsto na lei e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.
2 - O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que o trabalhador a tempo completo em situação comparável, a menos que um tratamento diferente seja justificado por razões objectivas, que podem ser definidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - O trabalhador a tempo parcial tem direito:
a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal;
b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, excepto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 155.º
Alteração da duração do trabalho a tempo parcial

1 - O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
2 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.
3 - Exceptua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.
4 - Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do n.º 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 156.º
Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial

1 - Sempre que possível, o empregador deve:
a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;
b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;
c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direcção.
2 - O empregador deve, ainda:

a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
b) Fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.
3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO III
Trabalho intermitente

Artigo 157.º
Admissibilidade de trabalho intermitente

1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.
2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Artigo 158.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.
2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade.
3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

Artigo 159.º
Período de prestação de trabalho

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.
2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos.
3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 160.º
Direitos do trabalhador

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto.
2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 /prct. da retribuição base.
3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior.
4 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.
5 - Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SUBSECÇÃO IV
Comissão de serviço

Artigo 161.º
Objecto da comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 162.º
Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço

1 - Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.
2 - No caso de admissão de trabalhador para exercer cargo ou funções em comissão de serviço, pode ser acordada a sua permanência após o termo da comissão.
3 - O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
c) No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.
4 - Não se considera em regime de comissão de serviço o contrato que não tenha a forma escrita ou a que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.
5 - O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.
6 - Constitui contra-ordenação grave a falta da menção referida na alínea b) do n.º 3, salvo se o empregador reconhecer expressamente e por escrito que o cargo ou funções são exercidos com carácter permanente, e constitui contra-ordenação leve a falta de redução a escrito do contrato ou a violação da alínea c) do referido número.

Artigo 163.º
Cessação de comissão de serviço

1 - Qualquer das partes pode pôr termo à comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respectivamente, até dois anos ou período superior.
2 - A falta de aviso prévio não obsta à cessação da comissão de serviço, constituindo a parte faltosa na obrigação de indemnizar a contraparte nos termos do artigo 401.º

Artigo 164.º
Efeitos da cessação da comissão de serviço

1 - Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a actividade prevista no acordo a que se refere a alínea c) ou d) do n.º 3 do artigo 162.º;
b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço, com direito a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º;
c) Tendo sido admitido para trabalhar em comissão de serviço e esta cesse por iniciativa do empregador que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos do artigo 366.º
2 - Os prazos previstos no artigo anterior e o valor da indemnização a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 podem ser aumentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

SUBSECÇÃO V
Teletrabalho

Artigo 165.º
Noção de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Artigo 166.º
Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

1 - Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.
2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada.
3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.
4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.
5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
c) Indicação do período normal de trabalho;
d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.
6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.
8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 167.º
Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.
3 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 168.º
Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Artigo 169.º
Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.
3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Artigo 170.º
Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 171.º
Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.
2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.
3 - Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

SUBSECÇÃO VI
Trabalho temporário
DIVISÃO I
Disposições gerais relativas a trabalho temporário

Artigo 172.º
Conceitos específicos do regime de trabalho temporário

Considera-se:
a) Contrato de trabalho temporário o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
b) Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua actividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;
c) Contrato de utilização de trabalho temporário o contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

Artigo 173.º
Cedência ilícita de trabalhador

1 - É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.
2 - É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário pelo qual uma cede à outra um trabalhador para que este seja posteriormente cedido a terceiro.
3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo.
4 - No caso previsto no n.º 2, considera-se que o trabalho é prestado à empresa que contrate o trabalhador em regime de contrato de trabalho sem termo.
5 - No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.
6 - Em substituição do disposto no n.os 3, 4 ou 5, o trabalhador pode optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de actividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396.º
7 - Constitui contra-ordenação muito grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por parte de empresa não titular de licença.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 174.º
Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador

1 - A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta e o utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.
2 - A empresa de trabalho temporário e o utilizador de trabalho temporário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

DIVISÃO II
Contrato de utilização de trabalho temporário

Artigo 175.º
Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:
a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.
2 - Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.
3 - A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.
4 - Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua qualificação profissional.
5 - Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento colectivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 176.º
Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.
2 - É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se refere o n.º 1 do artigo anterior.
3 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Artigo 177.º
Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respectiva licença;
b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo contacto;
d) Local e período normal de trabalho;
e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
h) Data da celebração do contrato.
2 - Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
3 - O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.
4 - (Revogado.)
5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou não contiver qualquer uma das menções referidas nas alíneas do n.º 1.
6 - No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
7 - Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 4ª versão: Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Artigo 178.º
Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.
2 - A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.
3 - Considera-se como um único contrato o que seja objecto de renovação.
4 - No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

Artigo 179.º
Proibição de contratos sucessivos

1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a um terço da duração do referido contrato, incluindo renovações.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de utilização tenha sido celebrado para sua substituição;
b) Acréscimo excepcional de necessidade de mão-de-obra em actividade sazonal.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

DIVISÃO III
Contrato de trabalho temporário

Artigo 180.º
Admissibilidade de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, nas situações previstas para a celebração de contrato de utilização.
2 - É nulo o termo estipulado em violação do disposto no número anterior, considerando-se o trabalho efectuado em execução do contrato como prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, e sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
3 - Caso a nulidade prevista no número anterior concorra com a nulidade do contrato de utilização de trabalho temporário, prevista no n.º 2 do artigo 176.º ou no n.º 5 do artigo 177.º, considera-se que o trabalho é prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 181.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 - O contrato de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
b) Motivo que justifica a celebração do contrato, com menção concreta dos factos que o integram, tendo por base o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador indicado no contrato de utilização de trabalho temporário, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;
c) Actividade contratada;
d) Local e período normal de trabalho;
e) Retribuição;
f) Data de início do trabalho;
g) Termo do contrato;
h) Data da celebração.
2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime do contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se celebrado pelo prazo de um mês, não sendo permitida a sua renovação.
4 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
5 - Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto nas alíneas a) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 182.º
Duração de contrato de trabalho temporário

1 - A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e, enquanto se mantiver o motivo justificativo, pode ser renovado até seis vezes.
3 - Não está sujeito ao limite de renovações referido no número anterior o contrato de trabalho

temporário a termo certo celebrado para substituição de trabalhador ausente, sem que a sua ausência seja imputável ao empregador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, licenças parentais e outras situações análogas.
4 - A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.
5 - O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.
6 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 6 do artigo 148.º
7 - À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

DIVISÃO IV
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

Artigo 183.º
Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

1 - O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
c) Actividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
d) Retribuição mínima durante as cedências que ocorram, nos termos do artigo 185.º
2 - Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
3 - Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 184.º
Período sem cedência temporária

1 - No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar actividade à empresa de trabalho temporário.
2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:
a) Caso não exerça actividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou no valor de dois terços da última retribuição ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
b) Caso exerça actividade à empresa de trabalho temporário, a retribuição correspondente à actividade desempenhada, sem prejuízo do valor referido no contrato de trabalho a que se refere o artigo anterior.
3 - Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

DIVISÃO V
Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário

Artigo 185.º
Condições de trabalho de trabalhador temporário

1 - O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respectivo contrato.
2 - Durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.
3 - O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 186.º
Segurança e saúde no trabalho temporário

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

Artigo 187.º
Formação profissional de trabalhador temporário

1 - A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional de trabalhador temporário contratado a termo sempre que a duração do contrato, incluindo renovações, ou a soma de contratos de trabalho temporário sucessivos num ano civil seja superior a três meses.
2 - A formação profissional prevista no número anterior deve ter a duração mínima de oito horas, ou duração mais elevada de acordo com o n.º 2 do artigo 131.º
3 - A empresa de trabalho temporário deve afectar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, 1 % do seu volume anual de negócios nesta actividade.
4 - A empresa de trabalho temporário não pode exigir ao trabalhador temporário qualquer quantia, seja a que título for, nomeadamente por serviços de orientação ou formação profissional.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.
6 - Em caso de violação do n.º 4, pode ser aplicada a sanção acessória de suspensão temporária do exercício da actividade até dois anos, a qual é averbada no registo nacional das empresas de trabalho temporário.

Artigo 188.º
Substituição de trabalhador temporário

1 - Salvo acordo em contrário, em caso de cessação do contrato de trabalhador temporário ou ausência deste, a empresa de trabalho temporário deve ceder outro trabalhador ao utilizador, no prazo de quarenta e oito horas.
2 - O utilizador pode recusar a prestação do trabalhador temporário, nos primeiros 15 ou 30 dias de permanência deste ao seu serviço, consoante o contrato de utilização tenha ou não duração inferior a seis meses, caso em que a empresa de trabalho temporário deve proceder nos termos do número anterior.

Artigo 189.º
Enquadramento de trabalhador temporário

1 - O trabalhador temporário é considerado, no que diz respeito à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, para efeitos de aplicação do regime relativo a estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, consoante estejam em causa matérias referentes à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador, nomeadamente a constituição das mesmas estruturas.
2 - O trabalhador temporário não é incluído no número de trabalhadores do utilizador para determinação das obrigações em função do número de trabalhadores, excepto no que respeita à organização de serviços de segurança e saúde no trabalho e à classificação de acordo com o tipo de empresa.
3 - O utilizador deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no balanço social e no relatório anual da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
4 - A empresa de trabalho temporário deve incluir a informação relativa a trabalhador temporário no mapa do quadro de pessoal e nos relatórios anuais da formação profissional e da actividade dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
5 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 190.º
Prestações garantidas pela caução para exercício da actividade de trabalho temporário

1 - A caução constituída pela empresa de trabalho temporário para o exercício da actividade garante, nos termos de legislação específica, o pagamento de:
a) Crédito do trabalhador temporário relativo a retribuição, indemnização ou compensação devida pelo empregador pela cessação do contrato de trabalho e outras prestações pecuniárias, em mora por período superior a 15 dias;
b) Contribuições para a segurança social, em mora por período superior a 30 dias.
2 - Os créditos referidos na alínea a) do número anterior não incluem os valores devidos a título de compensação por cessação do contrato de trabalho, calculada nos termos do artigo 366.º, para os novos contratos de trabalho.
3 - A existência de crédito do trabalhador em mora pode ser verificada mediante decisão definitiva de aplicação de coima por falta do respectivo pagamento, ou decisão condenatória transitada em julgado.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 191.º
Execução da caução

1 - O trabalhador deve reclamar os respectivos créditos no prazo de 30 dias a contar do termo do contrato de trabalho, bem como comunicar tal facto ao serviço público de emprego, para efeitos de pagamento através da caução.
2 - A falta de pagamento pontual de crédito do trabalhador que se prolongue por período superior a 15 dias deve ser declarada, a pedido deste, pelo empregador, no prazo de cinco dias ou, em caso de recusa, pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias.
3 - A declaração referida no número anterior deve especificar a natureza, o montante e o período a que o crédito respeita.
4 - O trabalhador ou o credor dos demais encargos previstos no artigo anterior pode solicitar ao serviço público de emprego o pagamento do respectivo crédito através da caução, nos 30 dias seguintes à data do seu vencimento, apresentando a declaração referida no n.º 2.
5 - No caso de ser apresentada a declaração emitida pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, o serviço público de emprego notifica a empresa de trabalho temporário de que o trabalhador requereu o pagamento de crédito por conta da caução e de que este é efectuado se a mesma não provar o pagamento no prazo de oito dias.
6 - No caso de a caução ser insuficiente face aos créditos cujo pagamento é solicitado, este é feito de acordo com os seguintes critérios de precedência:
a) Créditos retributivos dos trabalhadores relativos aos últimos 30 dias da actividade, com o limite correspondente ao montante de três vezes a retribuição mínima mensal garantida;
b) Outros créditos retributivos por ordem de pedido;
c) Indemnizações e compensações pela cessação do contrato de trabalho temporário;
d) Demais encargos com os trabalhadores.
7 - Relativamente aos trabalhadores com novos contratos de trabalho estão excluídas dos critérios de precedência as compensações por cessação de contrato de trabalho previstas na alínea c) do número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 192.º
Sanções acessórias no âmbito de trabalho temporário

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

CAPÍTULO II
Prestação do trabalho
SECÇÃO I
Local de trabalho

Artigo 193.º
Noção de local de trabalho

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, sem

prejuízo do disposto no artigo seguinte.
2 - O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Artigo 194.º
Transferência de local de trabalho

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
3 - A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
5 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º
6 - O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 195.º
Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:
a) Apresentação de queixa-crime;
b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.
2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.
3 - No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.
4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 196.º
Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.
2 - A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo 194.º

SECÇÃO II
Duração e organização do tempo de trabalho
SUBSECÇÃO I
Noções e princípios gerais sobre duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 197.º
Tempo de trabalho

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.
2 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) A interrupção de trabalho como tal considerada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;
b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;
c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 198.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 199.º
Período de descanso

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

Artigo 200.º
Horário de trabalho

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

Artigo 201.º
Período de funcionamento

1 - Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade.
2 - O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura.
3 - O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração.
4 - O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica.

Artigo 202.º
Registo de tempos de trabalho

1 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.
2 - O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, bem como as prestadas em situação referida na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º
3 - O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.
4 - O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração a que se refere o artigo 257.º e o acordo a que se refere a alínea f) do n.º 3 do artigo 226.º, durante cinco anos.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO II
Limites da duração do trabalho

Artigo 203.º
Limites máximos do período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.
2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - Há tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.
4 - Os limites máximos do período normal de trabalho podem ser reduzidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não podendo daí resultar diminuição da retribuição dos trabalhadores.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 204.º
Adaptabilidade por regulamentação colectiva

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no n.º 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
2 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 205.º
Adaptabilidade individual

1 - O empregador 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 diário até duas horas e que o trabalho semanal possa atingir cinquenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
3 - Em semana cuja duração do 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 pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, 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 217.º
5 - O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que incida sobre a matéria.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 206.º
Adaptabilidade grupal

1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o regime de adaptabilidade previsto no artigo 204.º pode prever que:
a) O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;
b) O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.
2 - Caso a proposta a que se refere o n.º 4 do artigo anterior seja aceite por, pelo menos, 75 /prct. dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.
3 - Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto dessa alteração não resultar percentagem inferior à nele indicada.

4 - Excetua-se a aplicação do regime de adaptabilidade instituído nos termos dos n.os 1 ou 2 nas seguintes situações:
a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente a regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou
b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 207.º
Período de referência

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

Artigo 208.º
Banco de horas por regulamentação coletiva

1 - Por instrumento de regulamentação colectiva 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 colectiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.
4 - O instrumento de regulamentação colectiva 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 do tempo de trabalho;

ii) Aumento do período de férias;
iii) Pagamento em dinheiro;
b) A antecedência com que o empregador 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, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.
5 - Constitui contra-ordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 208.º-A
Banco de horas individual

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 208.º-B
Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verifiquem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º
2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.
3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.
4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:
a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º
5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.
6 - Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 /prct. dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.
7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.
8 - A realização do referendo é regulada em legislação específica.
9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.
11 - No caso referido no número anterior, a aplicação do regime do banco de horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.
12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.
13 - Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:
a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa; ou
b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
14 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto

neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 2ª versão: Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro

Artigo 209.º
Horário concentrado

1 - O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:
a) Por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;
b) Por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.
2 - Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.
3 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.

Artigo 210.º
Excepções aos limites máximos do período normal de trabalho

1 - Os limites do período normal de trabalho constantes do artigo 203.º só podem ser ultrapassados nos casos expressamente previstos neste Código, ou quando instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita nas seguintes situações:
a) Em relação a trabalhador de entidade sem fim lucrativo ou estreitamente ligada ao interesse público, desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja incomportável;
b) Em relação a trabalhador cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença.
2 - Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga actividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar quarenta horas por semana, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º
Limite máximo da duração média do trabalho semanal

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º
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 parental, inicial ou complementar, e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.
4 - O disposto nos números anteriores não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho, ao abrigo das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 219.º

SUBSECÇÃO III
Horário de trabalho

Artigo 212.º
Elaboração de horário de trabalho

1 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.
2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:
a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
3 - A comissão 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.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Artigo 213.º
Intervalo de descanso

1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.
2 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso.
3 - Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.
4 - Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.
5 - Não é permitida a alteração de intervalo de descanso prevista nos números anteriores que implicar mais de seis horas de trabalho consecutivo, excepto quanto a actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e indústrias em que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 214.º
Descanso diário

1 - O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.
2 - O disposto no número anterior não é aplicável:
a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;
b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
c) Quando o período normal de trabalho seja fraccionado ao longo do dia com fundamento em característica da actividade, nomeadamente em serviços de limpeza;
d) Em actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e), e em caso de acréscimo previsível de actividade no turismo, desde que instrumento de regulamentação colectiva de trabalho assegure ao trabalhador um período equivalente de descanso compensatório e regule o período em que o mesmo deve ser gozado.
3 - Em caso previsto na alínea a) ou b) do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Artigo 215.º
Mapa de horário de trabalho

1 - O empregador elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais e o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, do qual devem constar:
a) Firma ou denominação do empregador;
b) Actividade exercida;
c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento;
e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de

descanso;
f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
g) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, se houver;
h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.
2 - Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 4.
3 - Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.
4 - A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 216.º
Afixação do mapa de horário de trabalho

1 - O empregador afixa o mapa de horário de trabalho no local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.
2 - Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades no mesmo local de trabalho, o titular das instalações deve consentir a afixação dos diferentes mapas de horário de trabalho.
3 - (Revogado.)
4 - As condições de publicidade de horário de trabalho de trabalhador afecto à exploração de veículo automóvel são estabelecidas em portaria dos ministros responsáveis pela área laboral e pelo sector dos transportes.
5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 e 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 217.º
Alteração de horário de trabalho

1 - À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.
2 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.
3 - Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.
4 - Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.
5 - A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO IV
Isenção de horário de trabalho

Artigo 218.º
Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.
3 - (Revogado.)
4 - (Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 219.º
Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho

1 - As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:
a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
c) Observância do período normal de trabalho acordado.
2 - Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.
3 - A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO V
Trabalho por turnos

Artigo 220.º
Noção de trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Artigo 221.º
Organização de turnos

1 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal 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 mudar de turno após o dia de descanso semanal.
5 - Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.
6 - O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3, 4, 5 ou 6.

Artigo 222.º
Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 - O empregador deve organizar as actividades de segurança 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 - O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO VI
Trabalho nocturno

Artigo 223.º
Noção de trabalho nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.
2 - O período de trabalho nocturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Artigo 224.º
Duração do trabalho de trabalhador nocturno

1 - Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.
4 - O trabalhador nocturno não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efectua trabalho nocturno, em qualquer das seguintes actividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:
a) Monótonas, repetitivas, cadenciadas ou isoladas;
b) Em obra de construção, demolição, escavação, movimentação de terras, ou intervenção em túnel, ferrovia ou rodovia sem interrupção de tráfego, ou com risco de queda de altura ou de soterramento;
c) Da indústria extractiva;
d) De fabrico, transporte ou utilização de explosivos e pirotecnia;
e) Que envolvam contacto com corrente eléctrica de média ou alta tensão;
f) De produção ou transporte de gases comprimidos, liquefeitos ou dissolvidos ou com utilização significativa dos mesmos;
g) Que, em função da avaliação dos riscos a ser efectuada pelo empregador, assumam particular penosidade, perigosidade, insalubridade ou toxicidade.
5 - O disposto nos números anteriores não é aplicável a trabalhador que ocupa cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho.
6 - O disposto no n.º 4 não é igualmente aplicável:
a) Quando a prestação de trabalho suplementar seja necessária por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
b) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do artigo 207.º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4.

Artigo 225.º
Protecção de trabalhador nocturno

1 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.
2 - O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.
3 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.
4 - Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto no artigo 222.º
5 - Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.
6 - O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

SUBSECÇÃO VII
Trabalho suplementar

Artigo 226.º
Noção de trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho

suplementar o que exceda esse período.
3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;
b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;
c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º;
d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º;
f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.
g) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador.
4 - Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 227.º
Condições de prestação de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.
2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 228.º
Limites de duração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
a) No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano;
b) No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano;
c) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
d) Em dia normal de trabalho, duas horas;
e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
f) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.
2 - O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até duzentas horas por ano.
4 - O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.º
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 229.º
Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 - (Revogado.)
2 - (Revogado.)
3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua

falta, pelo empregador.
6 - (Revogado.)
7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 230.º
Regimes especiais de trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.
2 - (Revogado.)
3 - (Revogado.)
4 - Os limites de duração e o descanso compensatório de trabalho suplementar prestado para assegurar os turnos de serviço de farmácias de venda ao público constam de legislação específica.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 231.º
Registo de trabalho suplementar

1 - O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.
2 - O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efectuado, imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar.
3 - O trabalhador que realize trabalho suplementar no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa ou mediante envio do mesmo devidamente visado, devendo em qualquer caso a empresa dispor do registo visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.
4 - Do registo devem constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador, além de outros elementos indicados no respectivo modelo, aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.
5 - A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado actividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar.
6 - O registo de trabalho suplementar é efectuado em suporte documental adequado, nomeadamente impressos adaptados ao sistema de controlo de assiduidade existente na empresa, que permita a sua consulta e impressão imediatas, devendo estar permanentemente actualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas.
7 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 ou 2 do artigo 227.º, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.
8 - O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.os 1 e 2 do artigo 228.º e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.
9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 4 ou 7 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 8.

SUBSECÇÃO VIII
Descanso semanal

Artigo 232.º
Descanso semanal

1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.
2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta actividade:
a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em

dia diverso do domingo;
b) Em empresa ou sector de empresa cujo funcionamento não possa ser interrompido;
c) Em actividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
d) Em actividade de vigilância ou limpeza;
e) Em exposição ou feira.
3 - Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, pode ser instituído um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.
4 - O empregador deve, sempre que possível, proporcionar o descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 233.º
Cumulação de descanso semanal e de descanso diário

1 - Devem ser gozados em continuidade o descanso semanal obrigatório e um período de onze horas correspondente ao descanso diário estabelecido no artigo 214.º
2 - O período de onze horas referido no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, pelo descanso semanal complementar gozado em continuidade ao descanso semanal obrigatório.
3 - O disposto no n.º 1 não é aplicável:
a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho;
b) Quando o período normal de trabalho é fraccionado ao longo do dia com fundamento em características da actividade, nomeadamente serviços de limpeza;
c) Em situação prevista na alínea d), e), h) ou i) do n.º 2 do artigo 207.º, com excepção da subalínea viii) da alínea e);
d) Em situação de acréscimo previsível de actividade no turismo.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

SUBSECÇÃO IX
Feriados

Artigo 234.º
Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.
2 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
3 - Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 235.º
Feriados facultativos

1 - Além dos feriados obrigatórios, podem ser observados a título de feriado, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
2 - Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Artigo 236.º
Regime dos feriados

1 - Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o contrato de trabalho não pode estabelecer feriados diferentes dos indicados nos artigos anteriores.

SUBSECÇÃO X
Férias

Artigo 237.º
Direito a férias

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.
2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.
3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte.
4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Artigo 238.º
Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.
3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
4 - (Revogado.)
5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 239.º
Casos especiais de duração do período de férias

1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.
3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.os 1 e 2.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 4, 5 ou 6.

Artigo 240.º
Ano do gozo das 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 empregador 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 empregador e trabalhador.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 241.º
Marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
2 - Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
3 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.
4 - Na falta de acordo, o empregador que exerça actividade ligada ao turismo está obrigado a marcar 25 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, ou percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, que é gozado de forma consecutiva.
5 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
6 - 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.
7 - Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
8 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
9 - O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3 ou 4 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Artigo 242.º
Encerramento para férias

1 - Sempre que seja compatível com a natureza da actividade, o empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
a) Até quinze dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
b) Por período superior a quinze dias consecutivos ou fora do período enunciado na alínea anterior, quando assim estiver fixado em instrumento de regulamentação colectiva ou mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores;
c) Por período superior a quinze dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir.
2 - O empregador pode encerrar a empresa ou o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:
a) Durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;
b) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal, sem prejuízo da faculdade prevista na alínea g) do n.º 3 do artigo 226.º
3 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea b) do número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 243.º
Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 - O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
2 - A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 241.º
4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 244.º
Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 - O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do

mesmo ao empregador.
2 - Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 241.º
3 - Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.
4 - À doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 254.º
5 - O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do artigo 254.º
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 245.º
Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:
a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
2 - No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
3 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 246.º
Violação do direito a férias

1 - Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 247.º
Exercício de outra actividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.
2 - Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.
3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SUBSECÇÃO XI
Faltas

Artigo 248.º
Noção de falta

1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.
2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Artigo 249.º
Tipos de falta

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
2 - São consideradas faltas justificadas:
a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respectivamente;
f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.
g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
k) A que por lei seja como tal considerada.
3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 250.º
Imperatividade do regime de faltas

As disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação a situação prevista na alínea g) do n.º 2 do artigo anterior e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, ou por contrato de trabalho.

Artigo 251.º
Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:
a) Até 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) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.
2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 252.º
Falta para assistência a membro 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, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
2 - Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
3 - No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
4 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 252.º-A
Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1 - O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.
2 - A possibilidade de faltar prevista no n.º 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.
3 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Artigo 253.º
Comunicação de ausência

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Artigo 254.º
Prova de motivo justificativo de falta

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.os 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 255.º
Efeitos de falta justificada

1 - A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) A prevista no artigo 252.º;
d) As previstas nas alíneas f) e k) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano;
e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efectiva de trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 90/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 256.º
Efeitos de falta injustificada

1 - A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.
3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 257.º
Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo n.º 5 do artigo 238.º, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o permita.
2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO III
Retribuição e outras prestações patrimoniais
SECÇÃO I
Disposições gerais sobre retribuição

Artigo 258.º
Princípios gerais sobre a retribuição

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.
2 - A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3 - Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
4 - À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código.

Artigo 259.º
Retribuição em espécie

1 - A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região.
2 - O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 260.º
Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

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

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;
d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.
2 - O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.
3 - O disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 não se aplica:
a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;
b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respectivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Artigo 261.º
Modalidades de retribuição

1 - A retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo esta constituída por uma parte certa e outra variável.
2 - É certa a retribuição calculada em função de tempo de trabalho.
3 - Para determinar o valor da retribuição variável, quando não seja aplicável o respectivo critério, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes aos últimos 12 meses, ou ao tempo de execução de contrato que tenha durado menos tempo.
4 - Caso o processo estabelecido no número anterior não seja praticável, o cálculo da retribuição variável faz-se segundo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, segundo o prudente arbítrio do julgador.

Artigo 262.º
Cálculo de prestação complementar ou acessória

1 - Quando disposição legal, convencional ou contratual não disponha em contrário, a base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base e diuturnidades.
2 - Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por:
a) Retribuição base, a prestação correspondente à actividade do trabalhador no período normal de trabalho;
b) Diuturnidade, a prestação de natureza retributiva a que o trabalhador tenha direito com fundamento na antiguidade.

Artigo 263.º
Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro 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 de cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 264.º
Retribuição do período de férias e subsídio

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.
3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 265.º
Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:
a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.
2 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 266.º
Pagamento de trabalho nocturno

1 - O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.
2 - O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por:
a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.
3 - O disposto no n.º 1 não se aplica, salvo se previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho:
a) Em actividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno, designadamente espectáculo ou diversão pública;
b) Em actividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período nocturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou de bebidas, ou farmácia, em período de abertura;
c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 267.º
Retribuição por exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas

1 - O trabalhador que exerça funções a que se refere o n.º 2 do artigo 118.º, ainda que a título acessório, tem direito à retribuição mais elevada que lhes corresponda, enquanto tal exercício se mantiver.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 268.º
Pagamento de trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
a) 25 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
b) 50 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
2 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
3 – (Revogado.)
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 269.º
Prestações relativas a dia feriado

1 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.
2 - O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SECÇÃO II
Determinação do valor da retribuição

Artigo 270.º
Critérios de determinação da retribuição

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

Artigo 271.º
Cálculo do valor da retribuição horária

1 - O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:
(Rm x 12):(52 x n)
2 - Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Artigo 272.º
Determinação judicial do valor da retribuição

1 - Compete ao tribunal, tendo em conta a prática da empresa e os usos do sector ou locais, determinar o valor da retribuição quando as partes o não fizeram e ela não resulte de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.
2 - Compete ainda ao tribunal resolver dúvida suscitada sobre a qualificação como retribuição de prestação paga pelo empregador.

SECÇÃO III
Retribuição mínima mensal garantida

Artigo 273.º
Determinação da retribuição mínima mensal garantida

1 - É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.
2 - Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.
4 - A decisão que aplicar a coima deve conter a ordem de pagamento do quantitativo da retribuição em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para pagamento da coima.

Artigo 274.º
Prestações incluídas na retribuição mínima mensal garantida

1 - O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui:
a) O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal;
b) Comissão sobre vendas ou prémio de produção;
c) Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º
2 - O valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte:
a) 35 % para a alimentação completa;
b) 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal;

c) 12 % para o alojamento do trabalhador;
d) 27,36 (euro) por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;
e) 50 % para o total das prestações em espécie.
3 - O valor mencionado na alínea d) do número anterior é actualizado por aplicação do coeficiente de actualização das rendas de habitação, sempre que seja aumentado o valor da retribuição mínima mensal garantida.
4 - O montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição acidental ou por período superior a um mês.

Artigo 275.º
Redução da retribuição mínima mensal garantida relacionada com o trabalhador

1 - A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:
a) Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20 %;
b) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para a actividade contratada, se a diferença for superior a 10 %, com o limite de 50 %.
2 - A redução prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação.
3 - O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.
4 - A certificação do coeficiente de capacidade efectiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde.

SECÇÃO IV
Cumprimento de obrigação de retribuição

Artigo 276.º
Forma de cumprimento

1 - A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259.º
2 - A parte pecuniária da retribuição pode ser paga por meio de cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, devendo ser suportada pelo empregador a despesa feita com a conversão do título de crédito em dinheiro ou o levantamento, por uma só vez, da retribuição.
3 - Até ao pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de segurança social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1, contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 e contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 277.º
Lugar do cumprimento

1 - A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutro lugar que seja acordado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior.
2 - Caso a retribuição deva ser paga em lugar diverso do local de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se tempo de trabalho.

Artigo 278.º
Tempo do cumprimento

1 - O crédito retributivo vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo estipulação ou uso diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário.
2 - A retribuição deve ser paga em dia útil, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
3 - Em caso de retribuição variável com período de cálculo superior a 15 dias, o trabalhador pode exigir o pagamento em prestações quinzenais.
4 - O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou em dia útil anterior.
5 - O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe seja imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 279.º
Compensações e descontos

1 - Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.
2 - O disposto no número anterior não se aplica:
a) A desconto a favor do Estado, da segurança social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
c) À sanção pecuniária a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 328.º;
d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efectuada pelo empregador por conta do trabalhador com o acordo deste;
f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.
3 - Os descontos a que se refere o número anterior, com excepção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.
4 - Os preços de refeições ou outros bens fornecidos ao trabalhador por cooperativa de consumo, mediante acordo entre esta e o trabalhador, não estão sujeitos ao limite mencionado no número anterior.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 280.º
Cessão de crédito retributivo

O trabalhador só pode ceder crédito a retribuição, a título gratuito ou oneroso, na medida em que o mesmo seja penhorável.

CAPÍTULO IV
Prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais

Artigo 281.º
Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1 - O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.
2 - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.
3 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.
4 - Os empregadores que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.
5 - A lei regula os modos de organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, que o empregador deve assegurar.
6 - 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.
7 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou determinadas pelo empregador.

Artigo 282.º
Informação, consulta e formação dos trabalhadores

1 - O empregador deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros.
2 - O empregador deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção.
3 - O empregador deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.

4 - Em cada empresa, os trabalhadores são representados na promoção da segurança e saúde no trabalho por representantes eleitos com essa finalidade ou, na sua falta, pela comissão de trabalhadores.

Artigo 283.º
Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 - O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
2 - As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.
3 - A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.
4 - A lei estabelece as situações que excluem o dever de reparação ou que agravam a responsabilidade.
5 - O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
6 - A garantia do pagamento das prestações que forem devidas por acidentes de trabalho que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos da lei.
7 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social, nos termos da lei.
8 - A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio é do empregador.
9 - A responsabilidade pelo pagamento da reparação dos danos emergentes de doença profissional prevista no número anterior é da segurança social, nos termos legalmente previstos, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida dos pagamentos efetuados, acrescidos de juros de mora vincendos.
10 - O empregador deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 284.º
Regulamentação da prevenção e reparação

O disposto neste capítulo é regulado em legislação específica.

CAPÍTULO V
Vicissitudes contratuais
SECÇÃO I
Transmissão de empresa ou estabelecimento

Artigo 285.º
Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.
3 - Com a transmissão constante dos n.os 1 ou 2, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.
4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
5 - Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.
6 - O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato

de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessão ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta.
7 - A transmissão só pode ter lugar decorridos sete dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, referido no n.º 6 do artigo seguinte, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do mesmo artigo.
8 - O transmitente deve informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral:
a) Do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações;
b) Havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que a constituam, nos termos do n.º 5.
9 - O disposto no número anterior aplica-se no caso de média ou grande empresa e, a pedido do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, no caso de micro ou pequena empresa.
10 - O disposto no presente artigo é aplicável a todas as situações de transmissão de empresa ou estabelecimento por adjudicação de contratação de serviços que se concretize por concurso público ou por outro meio de seleção, no setor público e privado, nomeadamente à adjudicação de fornecimento de serviços de vigilância, alimentação, limpeza ou transportes, produzindo efeitos no momento da adjudicação.
11 - Constitui contraordenação muito grave:
a) A conduta do empregador com base em alegada transmissão da sua posição nos contratos de trabalho com fundamento em transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou em transmissão, cessão ou reversão da sua exploração, quando a mesma não tenha ocorrido;
b) A conduta do transmitente ou do adquirente que não reconheça ter havido transmissão da posição daquele nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores quando se verifique a transmissão da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, ou a transmissão, cessão ou reversão da sua exploração.
12 - A decisão condenatória pela prática de contraordenação referida na alínea a) ou na alínea b) do número anterior deve declarar, respetivamente, que a posição do empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores não se transmitiu, ou que a mesma se transmitiu.
13 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 7, 8 ou 9.
14 - Aos trabalhadores das empresas ou estabelecimentos transmitidos ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto na alínea m) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 498.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Artigo 286.º
Informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores

1 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações se a informação for prestada aos trabalhadores.
2 - O transmitente deve, ainda, se o mesmo não resultar do disposto no número anterior, prestar aos trabalhadores abrangidos pela transmissão a informação referida no número anterior, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações.
3 - A informação referida nos números anteriores deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias úteis antes da consulta referida no número seguinte.
4 - O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.
5 - A pedido de qualquer das partes, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação a que se refere o número anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, a conciliação dos interesses das partes, bem como o respeito dos direitos dos trabalhadores, sendo aplicável o disposto no artigo 362.º
6 - O pedido a que se refere o número anterior deve ser acompanhado dos elementos de informação referidos no n.º 1.
7 - Na falta de representantes dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, estes podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da informação referida nos n.os 1 ou 2, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante a transmissão abranja até cinco ou mais trabalhadores.

8 - Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, as associações sindicais, as comissões intersindicais, as comissões sindicais, os delegados sindicais existentes nas respetivas empresas ou a comissão representativa, pela indicada ordem de precedência.
9 - O transmitente deve informar imediatamente os trabalhadores abrangidos pela transmissão do conteúdo do acordo ou do termo da consulta a que se refere o n.º 4, caso não tenha havido intervenção da comissão representativa.
10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 4 ou 9.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Artigo 286.º-A
Direito de oposição do trabalhador

1 - O trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, nos termos dos n.os 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.
2 - A oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.os 1, 2 ou 10 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente.
3 - O trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o n.º 1.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 18/2021, de 08 de Abril

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Artigo 287.º
Representação dos trabalhadores após a transmissão

1 - Caso a empresa ou estabelecimento mantenha a autonomia após a transmissão, o estatuto e a função dos representantes dos trabalhadores afectados por esta não se alteram, desde que se mantenham os requisitos necessários para a instituição da estrutura de representação colectiva em causa.
2 - Caso a empresa, estabelecimento ou unidade económica transmitida seja incorporada na empresa do adquirente e nesta não exista a correspondente estrutura de representação colectiva dos trabalhadores prevista na lei, a existente na entidade incorporada continua em funções por um período de dois meses a contar da transmissão ou até que nova estrutura entretanto eleita inicie as respectivas funções ou, ainda, por mais dois meses, se a eleição for anulada.
3 - No caso de incorporação de estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento prevista no número anterior:
a) A subcomissão exerce os direitos próprios de comissão de trabalhadores durante o período em que continuar em funções, em representação dos trabalhadores do estabelecimento transmitido;
b) Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho afectos à entidade incorporada exercem os direitos próprios desta estrutura, nos termos da alínea anterior.
4 - Os membros de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores cujo mandato cesse, nos termos do n.º 2, continuam a beneficiar da protecção estabelecida nos n.os 3 a 6 do artigo 410.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até à data em que o respectivo mandato terminaria.

SECÇÃO II
Cedência ocasional de trabalhador

Artigo 288.º
Noção de cedência ocasional de trabalhador

A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

Artigo 289.º
Admissibilidade de cedência ocasional

1 - A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
c) O trabalhador concorde com a cedência;
d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos.
2 - As condições da cedência ocasional de trabalhador podem ser reguladas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com excepção da referida na alínea c) do número anterior.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 290.º
Acordo de cedência ocasional de trabalhador

1 - A cedência ocasional de trabalhador depende de acordo entre cedente e cessionário, sujeito a forma escrita, que deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Identificação do trabalhador cedido;
c) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;
d) Indicação da data de início e da duração da cedência;
e) Declaração de concordância do trabalhador.
2 - Em caso de cessação do acordo de cedência ocasional, de extinção da entidade cessionária ou de cessação da actividade para que foi cedido, o trabalhador regressa ao serviço do cedente, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 2 e constitui contra-ordenação leve a violação de qualquer dos demais preceitos do n.º 1.

Artigo 291.º
Regime de prestação de trabalho de trabalhador cedido

1 - Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.
2 - O cessionário deve informar o cedente e o trabalhador cedido sobre os riscos para a segurança e saúde inerentes ao posto de trabalho a que este é afecto.
3 - Não é permitida a afectação de trabalhador cedido a posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo quando corresponda à sua qualificação profissional específica.
4 - O cessionário deve elaborar o horário de trabalho de trabalhador cedido e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.
5 - O trabalhador cedido tem direito:
a) À retribuição mínima que, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao cedente ou ao cessionário, corresponda às suas funções, ou à praticada por este para as mesmas funções, ou à retribuição auferida no momento da cedência, consoante a que for mais elevada;
b) A férias, subsídios de férias e de Natal e outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do cessionário tenham direito por idêntica prestação de trabalho, em proporção da duração da cedência.
6 - A cedência de trabalhador a uma ou mais entidades deve observar as condições constantes do contrato de trabalho.
7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 4 ou 5.

Artigo 292.º
Consequência de recurso ilícito a cedência ou de irregularidade do acordo

1 - A cedência ocasional de trabalhador fora das condições em que é admissível, ou a falta do acordo nos termos do n.º 1 do artigo 290.º confere ao trabalhador cedido o direito de optar pela permanência ao serviço do cessionário em regime de contrato de trabalho sem termo.
2 - O direito previsto no número anterior pode ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação ao cedente e ao cessionário por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 293.º
Enquadramento de trabalhador cedido

1 - O trabalhador cedido não é considerado para efeito da determinação das obrigações do cessionário que tenham em conta o número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho.
2 - O cessionário deve comunicar à comissão de trabalhadores o início da utilização de trabalhador em regime de cedência ocasional, no prazo de cinco dias úteis.
3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO III
Redução da actividade e suspensão de contrato de trabalho
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais sobre a redução e suspensão

Artigo 294.º
Factos determinantes de redução ou suspensão

1 - A redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.
2 - Permitem também a redução do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho, designadamente:
a) A necessidade de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção de postos de trabalho, em situação de crise empresarial;
b) O acordo entre trabalhador e empregador, nomeadamente acordo de pré-reforma.
3 - Pode ainda ocorrer a suspensão de contrato de trabalho por iniciativa de trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição.

Artigo 295.º
Efeitos da redução ou da suspensão

1 - Durante a redução ou suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
2 - O tempo de redução ou suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
3 - A redução ou suspensão não tem efeitos no decurso de prazo de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.
4 - Terminado o período de redução ou suspensão, são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efectiva prestação de trabalho.
5 - Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador a que o trabalhador retome a actividade normal após o termo do período de redução ou suspensão.

SUBSECÇÃO II
Suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante a trabalhador

Artigo 296.º
Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador

1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.
2 - O trabalhador pode suspender de imediato o contrato de trabalho:
a) Na situação referida no n.º 1 do artigo 195.º, quando não exista outro estabelecimento da empresa para o qual possa pedir transferência;
b) Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 195.º, até que ocorra a transferência.
3 - O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no n.º 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
4 - O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.
5 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 297.º
Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade.

SUBSECÇÃO III
Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador
DIVISÃO I
Situação de crise empresarial

Artigo 298.º
Redução ou suspensão em situação de crise empresarial

1 - O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.
2 - A redução a que se refere o número anterior pode abranger:
a) Um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo dizer respeito a diferentes grupos de trabalhadores, rotativamente;
b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.
3 - O regime de redução ou suspensão aplica-se aos casos em que essa medida seja determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.
4 - A empresa que recorra ao regime de redução ou suspensão deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, nos termos da legislação aplicável, salvo quando se encontre numa das situações previstas no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 298.º-A
Impedimento de redução ou suspensão

O empregador só pode recorrer novamente à aplicação das medidas de redução ou suspensão depois de decorrido um período de tempo equivalente a metade do período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores abrangidos ou as suas estruturas representativas.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 299.º
Comunicações em caso de redução ou suspensão

1 - O empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho, informando-as simultaneamente sobre:
a) Fundamentos económicos, financeiros ou técnicos da medida;
b) Quadro de pessoal, discriminado por secções;
c) Critérios para selecção dos trabalhadores a abranger;
d) Número e categorias profissionais dos trabalhadores a abranger;
e) Prazo de aplicação da medida;
f) Áreas de formação a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão, sendo caso disso.
2 - O empregador disponibiliza, para consulta, os documentos em que suporta a alegação de situação de crise empresarial, designadamente de natureza contabilística e financeira.
3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação de trabalho, podendo estes, nos cinco dias posteriores à recepção da comunicação, designar de entre eles uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco elementos, consoante a medida abranja até 20 ou mais trabalhadores.
4 - No caso previsto no número anterior, o empregador disponibiliza, ao mesmo tempo, para consulta dos trabalhadores, a informação referida no n.º 1 e envia a mesma à comissão representativa que seja designada.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 300.º
Informações e negociação em caso de redução ou suspensão

1 - Nos cinco dias posteriores ao facto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar.
2 - A acta das reuniões de negociação deve conter a matéria acordada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
3 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido cinco dias sobre o envio da informação prevista nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior ou, na falta desta, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica por escrito, a cada trabalhador, a medida que decidiu aplicar, com menção expressa do fundamento e das datas de início e termo da medida.
4 - Na data das comunicações referidas no número anterior, o empregador remete à estrutura representativa dos trabalhadores e ao serviço competente do ministério responsável pela área da segurança social a acta a que se refere o n.º 2, bem como relação de que conste o nome dos trabalhadores, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e, ainda, a medida individualmente adoptada, com indicação das datas de início e termo da aplicação.
5 - Na falta de acta da negociação, o empregador envia às entidades referidas no número anterior um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes.
6 - O procedimento previsto nos n.os 4 e 5 é regulado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da segurança social.
7 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1 a 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 301.º
Duração de medida de redução ou suspensão

1 - A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a seis meses ou, em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afectado gravemente a actividade normal da empresa, um ano.
2 - A redução ou suspensão pode iniciar-se decorridos cinco dias sobre a data da comunicação a que se refere o n.º 3 do artigo anterior, ou imediatamente em caso de acordo entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou a maioria dos trabalhadores abrangidos ou, ainda, no caso de impedimento imediato à prestação normal de trabalho que os trabalhadores abrangidos conheçam ou lhes seja comunicado.
3 - Qualquer dos prazos referidos no n.º 1 pode ser prorrogado por um período máximo de seis meses, desde que o empregador comunique tal intenção e a duração prevista, por escrito e de forma fundamentada, a estrutura representativa dos trabalhadores ou à comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º
4 - Na falta de estrutura representativa dos trabalhadores ou da comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º, a comunicação prevista no número anterior é feita a cada trabalhador abrangido pela prorrogação.
5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 302.º
Formação profissional durante a redução ou suspensão

1 - A formação profissional a frequentar pelos trabalhadores durante o período de redução ou suspensão deve orientar-se para a viabilização da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, ou o desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade.
2 - O empregador elabora o plano da formação, precedido de consulta aos trabalhadores abrangidos e de parecer da estrutura representativa dos trabalhadores.
3 - A resposta dos trabalhadores e o parecer referido no número anterior devem ser emitidos em prazo indicado pelo empregador, não inferior a cinco dias.
4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 2 e 3.

Artigo 303.º
Deveres do empregador no período de redução ou suspensão

1 - Durante o período de redução ou suspensão, o empregador deve:
a) Efetuar pontualmente o pagamento da compensação retributiva, bem como o acréscimo a que haja lugar em caso de formação profissional;
b) Pagar pontualmente as contribuições para a segurança social sobre a retribuição auferida pelos trabalhadores;
c) Não distribuir lucros, sob qualquer forma, nomeadamente a título de levantamento por conta;
d) Não aumentar a retribuição ou outra prestação patrimonial atribuída a membro de corpos sociais, enquanto a segurança social comparticipar na compensação retributiva atribuída aos trabalhadores;
e) Não proceder a admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.
2 - Durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, consoante a duração da respetiva aplicação não exceda ou seja superior a seis meses, o empregador não pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador abrangido por aquelas medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador.
3 - Em caso de violação do disposto no número anterior, o empregador procede à devolução dos apoios recebidos, previstos nos n.os 4 e 5 do artigo 305.º, em relação ao trabalhador cujo contrato tenha cessado.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 304.º
Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão

1 - Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador deve:
a) Pagar contribuições para a segurança social com base na retribuição auferida e na compensação retributiva;
b) Caso exerça actividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
c) Frequentar acções de formação profissional previstas no plano referido no artigo 302.º
2 - O trabalhador que não cumpra injustificadamente o dever a que se refere a alínea b) ou c) do número anterior perde o direito a compensação retributiva e, no caso da alínea b), deve restituir o que tiver recebido a este título, constituindo ainda a omissão uma infracção disciplinar grave.

Artigo 305.º
Direitos do trabalhador no período de redução ou suspensão

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

7 - O subsídio de doença da segurança social não é atribuído relativamente a período de doença que ocorra durante a suspensão do contrato, mantendo o trabalhador direito à compensação retributiva.
8 - Em caso de não pagamento pontual do montante previsto na alínea a) do n.º 1 durante o período de redução, o trabalhador tem direito a suspender o contrato nos termos do artigo 325.º
9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 306.º
Efeitos da redução ou suspensão em férias, subsídio de férias ou de Natal

1 - O tempo de redução ou suspensão não afecta o vencimento e a duração do período de férias.
2 - A redução ou suspensão não prejudica a marcação e o gozo de férias, nos termos gerais, tendo o trabalhador direito ao pagamento pelo empregador do subsídio de férias devido em condições normais de trabalho.
3 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal por inteiro, que é pago pela segurança social em montante correspondente a metade da compensação retributiva e pelo empregador no restante.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3, este na parte respeitante ao empregador.

Artigo 307.º
Acompanhamento da medida

1 - O empregador informa trimestralmente as estruturas representativas dos trabalhadores ou a comissão representativa referida no n.º 3 do artigo 299.º ou, na sua falta, os trabalhadores abrangidos da evolução das razões que justificam o recurso à redução ou suspensão da prestação de trabalho.
2 - Durante a redução ou suspensão, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer interessado, deve pôr termo à aplicação do regime relativamente a todos ou a alguns trabalhadores, nos seguintes casos:
a) Não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado;
b) Falta das comunicações ou recusa de participação no procedimento de informações e negociação por parte do empregador;
c) Incumprimento de qualquer dos deveres a que se referem os n.os 1 e 2 do artigo 303.º
3 - A decisão que ponha termo à aplicação da medida deve indicar os trabalhadores a quem se aplica e produz efeitos a partir do momento em que o empregador seja notificado.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 308.º
Direitos dos representantes dos trabalhadores durante a redução ou suspensão

1 - A medida de redução ou suspensão relativa a trabalhador que seja delegado sindical ou membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não prejudica o direito ao exercício das correspondentes funções na empresa.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

DIVISÃO II
Encerramento e diminuição temporários de actividade

Artigo 309.º
Retribuição durante o encerramento ou a diminuição de actividade

1 - Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresa ou estabelecimento que não respeite a situação de crise empresarial, o trabalhador tem direito a:
a) Sendo devido a caso fortuito ou de força maior, 75 % da retribuição;
b) Sendo devido a facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, a totalidade da retribuição.
2 - Ao valor da retribuição deduz-se o que o trabalhador receba no período em causa por outra actividade que tenha passado a exercer por efeito do encerramento ou diminuição de actividade.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 310.º
Cessação de encerramento ou de diminuição de actividade

O empregador deve informar os trabalhadores cuja actividade está suspensa da cessação do encerramento ou da diminuição de actividade, devendo estes retomar a prestação de trabalho.

Artigo 311.º
Procedimento em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador

1 - O encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador, sem que este tenha iniciado procedimento com vista a despedimento colectivo, a despedimento por extinção de posto de trabalho, a redução temporária do período normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, ou que não consista em encerramento para férias, rege-se pelo disposto nos números seguintes.
2 - Para efeito do número anterior, considera-se que há encerramento temporário de empresa ou estabelecimento por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a actividade deixe de ser exercida, ou haja interdição de acesso a locais de trabalho ou recusa de fornecimento de trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determine ou possa determinar a paralisação de empresa ou estabelecimento.
3 - O empregador informa os trabalhadores e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa, sobre fundamento, duração previsível e consequências de encerramento, com antecedência não inferior a 15 dias ou, sendo esta inviável, logo que possível.
4 - A comissão de trabalhadores pode emitir parecer sobre o encerramento no prazo de 10 dias.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto no n.º 3.

Artigo 312.º
Caução em caso de encerramento temporário por facto imputável ao empregador

1 - Em situação prevista no artigo anterior, o empregador constitui a caução que garanta o pagamento de retribuições em mora, se existirem, de retribuições referentes ao período de encerramento e de compensações por despedimento, relativamente aos trabalhadores abrangidos.
2 - O empregador é dispensado de prestar caução relativa a compensações por despedimento colectivo em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.
3 - A caução deve ser utilizada decorridos 15 dias após o não pagamento de qualquer prestação garantida ou, no caso de retribuição em mora, após a sua constituição.
4 - A caução deve ser reforçada proporcionalmente em caso de aumento de retribuições, da duração do encerramento ou da sua extensão a outro estabelecimento da empresa.
5 - É aplicável o regime da caução para o exercício da actividade de empresa de trabalho temporário no que respeita aos seguintes aspectos:
a) Entidade a favor da qual é constituída;
b) Forma por que é prestada;
c) Prova do não pagamento de prestações garantidas;
d) Cessação e devolução.
6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação não dolosa do disposto nos n.os 1 ou 4.

Artigo 313.º
Actos proibidos em caso de encerramento temporário

1 - Em caso de encerramento temporário de empresa ou estabelecimento a que se refere o n.º 1 do artigo 311.º, o empregador não pode:
a) Distribuir lucros ou dividendos, pagar suprimentos e respectivos juros ou amortizar quotas sob qualquer forma;
b) Remunerar membros dos corpos sociais por qualquer meio, em percentagem superior à paga aos respectivos trabalhadores;
c) Comprar ou vender acções ou quotas próprias a membros dos corpos sociais;
d) Efectuar pagamentos a credores não titulares de garantia ou privilégio com preferência em relação aos créditos dos trabalhadores, salvo se tais pagamentos se destinarem a permitir a actividade da empresa;
e) Efectuar pagamentos a trabalhadores que não correspondam ao rateio do montante disponível, na proporção das respectivas retribuições;
f) Efectuar liberalidades, qualquer que seja o título;
g) Renunciar a direitos com valor patrimonial;
h) Celebrar contratos de mútuo na qualidade de mutuante;
i) Proceder a levantamentos de tesouraria para fim alheio à actividade da empresa.
2 - A proibição a que se refere qualquer das alíneas d) a g) do número anterior cessa em caso de declaração expressa neste sentido, por escrito, de dois terços dos trabalhadores abrangidos.

Artigo 314.º
Anulabilidade de acto de disposição

1 - O acto de disposição de património da empresa a título gratuito, praticado durante o encerramento temporário abrangido pelo n.º 1 do artigo 311.º, é anulável por iniciativa de qualquer interessado ou de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.
2 - O disposto no número anterior aplica-se a acto de disposição de património da empresa a título oneroso, praticado durante o mesmo período, se dele resultar diminuição da garantia patrimonial de créditos dos trabalhadores.

Artigo 315.º
Extensão do regime a caso de encerramento definitivo

O regime previsto nos artigos 311.º a 314.º aplica-se, com as devidas adaptações, a encerramento definitivo de empresa ou estabelecimento que ocorra sem ser iniciado procedimento para despedimento colectivo ou sem ser cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 346.º

Artigo 316.º
Responsabilidade penal em caso de encerramento de empresa ou estabelecimento

1 - O empregador que encerre, temporária ou definitivamente, empresa ou estabelecimento, em caso previsto no artigo 311.º ou no artigo anterior, sem ter dado cumprimento ao disposto nos artigos 311.º e 312.º, é punido com pena de prisão até 2 anos ou de multa até 240 dias.
2 - A violação do disposto no artigo 313.º é punida com pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

SUBSECÇÃO IV
Licença sem retribuição

Artigo 317.º
Concessão e efeitos da licença sem retribuição

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de 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 para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.
3 - Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:
a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;
b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.
4 - A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

SUBSECÇÃO V
Pré-reforma

Artigo 318.º
Noção de pré-reforma

Considera-se pré-reforma a situação de redução ou suspensão da prestação de trabalho, constituída por acordo entre empregador e trabalhador com idade igual ou superior a 55 anos, durante a qual este tem direito a receber do empregador uma prestação pecuniária mensal, denominada de pré-reforma.

Artigo 319.º
Acordo de pré-reforma

O acordo de pré-reforma está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Data de início da pré-reforma;
c) Montante da prestação de pré-reforma;
d) Organização do tempo de trabalho, no caso de redução da prestação de trabalho.

Artigo 320.º
Prestação de pré-reforma

1 - O montante inicial da prestação de pré-reforma não pode ser superior à retribuição do trabalhador na data do acordo, nem inferior a 25 % desta ou à retribuição do trabalho, caso a pré-reforma consista na redução da prestação de trabalho.
2 - Salvo estipulação em contrário, a prestação de pré-reforma é actualizada anualmente em percentagem igual à do aumento de retribuição de que o trabalhador beneficiaria se estivesse em pleno exercício de funções ou, não havendo tal aumento, à taxa de inflação.
3 - A prestação de pré-reforma goza das garantias dos créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho.

Artigo 321.º
Direitos de trabalhador em situação de pré-reforma

1 - O trabalhador em situação de pré-reforma pode exercer outra actividade profissional remunerada.
2 - O acordo de pré-reforma pode atribuir ao trabalhador outros direitos não decorrentes na lei.
3 - Em caso de falta culposa de pagamento da prestação de pré-reforma ou, independentemente de culpa, se a mora se prolongar por mais de 30 dias, o trabalhador tem direito a retomar o pleno exercício de funções, sem prejuízo da antiguidade, ou a resolver o contrato, com direito a indemnização nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo seguinte.

Artigo 322.º
Cessação de pré-reforma

1 - A pré-reforma cessa:
a) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
b) Com o regresso do trabalhador ao pleno exercício de funções, por acordo com o empregador ou nos termos do n.º 3 do artigo anterior;
c) Com a cessação do contrato de trabalho.
2 - Na situação prevista na alínea c) do número anterior, caso a modalidade de cessação do contrato de trabalho conferisse ao trabalhador direito a indemnização ou compensação se estivesse no pleno exercício de funções, aquele tem direito a indemnização no montante das prestações de pré-reforma até à idade legal de reforma por velhice.
3 - A indemnização referida no número anterior tem por base o montante da prestação de pré-reforma à data da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VI
Incumprimento do contrato
SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 323.º
Efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho

1 - A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte.
2 - O empregador que faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo das partes.
3 - A falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste Código.

Artigo 324.º
Efeitos para o empregador de falta de pagamento pontual da retribuição

1 - Ao empregador em situação de falta de pagamento pontual de retribuição é aplicável o disposto no artigo 313.º
2 - O acto de disposição do património da empresa praticado em situação de falta de pagamento pontual de retribuições, ou nos seis meses anteriores, é anulável nos termos do artigo 314.º

3 - A violação do n.º 1 é punida com pena de prisão até 3 anos, sem prejuízo de pena mais grave aplicável ao caso.

SECÇÃO II
Suspensão de contrato de trabalho por não pagamento pontual da retribuição

Artigo 325.º
Requisitos da suspensão de contrato de trabalho

1 - No caso de falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador pode suspender o contrato de trabalho, mediante comunicação por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data de início da suspensão.
2 - O trabalhador pode suspender o contrato de trabalho antes de decorrido o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito que prevê que não vai pagar a retribuição em dívida até ao termo daquele prazo.
3 - A falta de pagamento pontual da retribuição por período de 15 dias é declarada, a pedido do trabalhador, pelo empregador ou, em caso de recusa, pelo serviço referido no n.º 1, no prazo de cinco ou 10 dias, respectivamente.
4 - A declaração referida nos n.os 2 ou 3 deve especificar o montante das retribuições em dívida e o período a que respeitam.
5 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 326.º
Prestação de trabalho durante a suspensão

O trabalhador pode exercer outra actividade remunerada durante a suspensão do contrato de trabalho, com respeito do dever de lealdade ao empregador originário.

Artigo 327.º
Cessação da suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho cessa:
a) Mediante comunicação do trabalhador, nos termos do n.º 1 do artigo 325.º, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data;
b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e juros de mora;
c) Por acordo entre trabalhador e empregador para regularização das retribuições em dívida e juros de mora.

SECÇÃO III
Poder disciplinar

Artigo 328.º
Sanções disciplinares

1 - No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.
3 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
4 - Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
5 - A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Artigo 329.º
Procedimento disciplinar e prescrição

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
4 - O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
5 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
6 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
7 - Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.
8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 6.

Artigo 330.º
Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.
2 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.
3 - O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Artigo 331.º
Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 128.º;
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.
2 - Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:
a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3 - O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
4 - Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º
5 - Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
6 - O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:
a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.
7 - Constitui contraordenação muito grave a aplicação de sanção abusiva.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Artigo 332.º
Registo de sanções disciplinares

1 - O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.
2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO IV
Garantias de créditos do trabalhador

Artigo 333.º
Privilégios creditórios

1 - Os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação gozam dos seguintes privilégios creditórios:
a) Privilégio mobiliário geral;
b) Privilégio imobiliário especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade.
2 - A graduação dos créditos faz-se pela ordem seguinte:
a) O crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil;
b) O crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes de crédito referido no artigo 748.º do Código Civil e de crédito relativo a contribuição para a segurança social.

Artigo 334.º
Responsabilidade solidária de sociedade em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo

Por crédito emergente de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, vencido há mais de três meses, respondem solidariamente o empregador e sociedade que com este se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, nos termos previstos nos artigos 481.º e seguintes do Código das Sociedades Comerciais.

Artigo 335.º
Responsabilidade de sócio, gerente, administrador ou director

1 - O sócio que, só por si ou juntamente com outros a quem esteja ligado por acordos parassociais, se encontre numa das situações previstas no artigo 83.º do Código das Sociedades Comerciais, responde nos termos do artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º, 79.º e 83.º daquele diploma e pelo modo neles estabelecido.
2 - O gerente, administrador ou director responde nos termos previstos no artigo anterior, desde que se verifiquem os pressupostos dos artigos 78.º e 79.º do Código das Sociedades Comerciais e pelo modo neles estabelecido.

Artigo 336.º
Fundo de Garantia Salarial

O pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.

SECÇÃO V
Prescrição e prova

Artigo 337.º
Prescrição e prova de crédito

1 - O crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.
2 - O crédito correspondente a compensação por violação do direito a férias, indemnização por aplicação de sanção abusiva ou pagamento de trabalho suplementar, vencido há mais de cinco anos, só pode ser provado por documento idóneo.

CAPÍTULO VII
Cessação de contrato de trabalho
SECÇÃO I
Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Artigo 338.º
Proibição de despedimento sem justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Artigo 339.º
Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho

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

Artigo 340.º
Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:
a) Caducidade;
b) Revogação;
c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
d) Despedimento colectivo;
e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
f) Despedimento por inadaptação;
g) Resolução pelo trabalhador;
h) Denúncia pelo trabalhador.

Artigo 341.º
Documentos a entregar ao trabalhador

1 - Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:
a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.
2 - O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.
3 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 342.º
Devolução de instrumentos de trabalho

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

SECÇÃO II
Caducidade de contrato de trabalho

Artigo 343.º
Causas de caducidade de contrato de trabalho

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

Artigo 344.º
Caducidade de contrato de trabalho a termo certo

1 - O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.
2 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo por verificação do seu termo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º, salvo se a caducidade decorrer de declaração do trabalhador nos termos do número anterior.
3 - (Revogado.)
4 - (Revogado.)
5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- 4ª versão: Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Artigo 345.º
Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto

1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de sete, 30 ou 60 dias conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.
2 - Tratando-se de situação prevista na alínea e) ou h) do n.º 2 do artigo 140.º que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
3 - Na falta da comunicação a que se refere o n.º 1, o empregador deve pagar ao trabalhador o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
4 - Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o trabalhador tem direito a compensação que corresponde à soma dos seguintes montantes:
a) A 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato;
b) A 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.
5 - A compensação prevista no número anterior é calculada nos termos do artigo 366.º
6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 346.º
Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa

1 - A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.
2 - A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.
3 - O encerramento total e definitivo de empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4 - O disposto no número anterior não se aplica a microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve ser informado com a antecedência prevista nos n.os 1 e 2 do artigo 363.º
5 - Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º, pela qual responde o património da empresa.
6 - (Revogado.)
7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 347.º
Insolvência e recuperação de empresa

1 - A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar o contrato de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.
2 - Antes do encerramento definitivo do estabelecimento, o administrador da insolvência pode fazer cessar o contrato de trabalho de trabalhador cuja colaboração não seja indispensável ao funcionamento da empresa.
3 - A cessação de contratos de trabalho decorrente do encerramento do estabelecimento ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto nos artigos 360.º e seguintes, com as necessárias adaptações.
4 - O disposto no número anterior não se aplica a microempresas.
5 - Na situação referida no n.º 2, o trabalhador tem direito à compensação prevista no artigo 366.º
6 - O disposto no n.º 3 aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.
7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 348.º
Conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos

1 - Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.
2 - No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido neste Código para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:
a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

SECÇÃO III
Revogação de contrato de trabalho

Artigo 349.º
Cessação de contrato de trabalho por acordo

1 - O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
2 - O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3 - O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, bem como o prazo legal para o exercício do direito de fazer cessar o acordo de revogação.
4 - As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
5 - Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.
6 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 350.º
Cessação do acordo de revogação

1 - O trabalhador pode fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida ao empregador, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração.
2 - O trabalhador, caso não possa assegurar a recepção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim do 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 do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.
4 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei.

SECÇÃO IV
Despedimento por iniciativa do empregador
SUBSECÇÃO I
Modalidades de despedimento
DIVISÃO I
Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Artigo 351.º
Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
m) Reduções anormais de produtividade.
3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Artigo 352.º
Inquérito prévio

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Artigo 353.º
Nota de culpa

1 - No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
2 - Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical

respectiva.
3 - A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º
4 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 354.º
Suspensão preventiva de trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Artigo 355.º
Resposta à nota de culpa

1 - O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
2 - Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

Artigo 356.º
Instrução

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.
2 - (Revogado.)
3 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.
4 - O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.
5 - Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
6 - Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.
7 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 5 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 357.º
Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
2 - Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.
3 - (Revogado.)
4 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.
5 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
6 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de

trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.
7 - A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.
8 - Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.os 1, 2 e 5 a 7.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 358.º
Procedimento em caso de microempresa

1 - No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.
2 - Na ponderação e fundamentação da decisão é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo anterior, com exceção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.
3 - O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:
a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
b) 30 dias a contar da conclusão da última diligência;
c) (Revogada.)
4 - Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.
5 - A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

DIVISÃO II
Despedimento colectivo

Artigo 359.º
Noção de despedimento colectivo

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

Artigo 360.º
Comunicações em caso de despedimento colectivo

1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.
2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar:
a) Os motivos invocados para o despedimento colectivo;
b) O quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
c) Os critérios para selecção dos trabalhadores a despedir;
d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento

de regulamentação coletiva de trabalho.
3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.
4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2.
5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação colectiva.
6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 a 4 e constitui contra-ordenação leve o efectuado com violação do disposto no n.º 5.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 361.º
Informações e negociação em caso de despedimento colectivo

1 - Nos cinco dias posteriores à data do acto previsto nos n.os 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:
a) Suspensão de contratos de trabalho;
b) Redução de períodos normais de trabalho;
c) Reconversão ou reclassificação profissional;
d) Reforma antecipada ou pré-reforma.
2 - A aplicação de medida prevista na alínea a) ou b) do número anterior a trabalhadores abrangidos por procedimento de despedimento colectivo não está sujeita ao disposto nos artigos 299.º e 300.º
3 - A aplicação de medida prevista na alínea c) ou d) do n.º 1 depende de acordo do trabalhador.
4 - O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem fazer-se assistir cada qual por um perito nas reuniões de negociação.
5 - Deve ser elaborada acta das reuniões de negociação, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes e as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.
6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Artigo 362.º
Intervenção do ministério responsável pela área laboral

1 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes.
2 - O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da acta das reuniões de negociação.
3 - A pedido de qualquer das partes ou por iniciativa do serviço referido no número anterior, os serviços regionais do emprego e da formação profissional e da segurança social indicam as medidas a aplicar, nas respectivas áreas, de acordo com o enquadramento legal das soluções que sejam adoptadas.
4 - Constitui contra-ordenação leve o impedimento à participação do serviço competente na negociação referida no n.º 1.

Artigo 363.º
Decisão de despedimento colectivo

1 - Celebrado o acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre a prática do acto referido nos n.os 1 ou 4 do artigo 360.º ou, na falta de representantes dos trabalhadores, da comunicação referida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador comunica a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco

anos;
c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
2 - No caso de o despedimento abranger ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação prevista no número anterior deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.
3 - Na data em que envia a comunicação aos trabalhadores, o empregador remete:
a) Ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, a acta das reuniões de negociação ou, na sua falta, informação sobre a justificação de tal falta, as razões que obstaram ao acordo e as posições finais das partes, bem como relação de que conste o nome de cada trabalhador, morada, datas de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, retribuição, a medida decidida e a data prevista para a sua aplicação;
b) À estrutura representativa dos trabalhadores, cópia da relação referida na alínea anterior.
4 - Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.
5 - O pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efectuado até ao termo do prazo de aviso prévio, salvo em situação prevista no artigo 347.º ou regulada em legislação especial sobre recuperação de empresas e reestruturação de sectores económicos.
6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 5 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

Artigo 364.º
Crédito de horas durante o aviso prévio

1 - Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.
2 - O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.
3 - O trabalhador deve comunicar ao empregador a utilização do crédito de horas, com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.
4 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Artigo 365.º
Denúncia do contrato pelo trabalhador durante o aviso prévio

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação.

Artigo 366.º
Compensação por despedimento colectivo

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

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 6.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 366.º-A
Compensação para novos contratos de trabalho

(Revogado.)

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

DIVISÃO III
Despedimento por extinção de posto de trabalho

Artigo 367.º
Noção de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - Considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.
2 - Entende-se por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos os como tal referidos no n.º 2 do artigo 359.º

Artigo 368.º
Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
d) Não seja aplicável o despedimento colectivo.
2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:
a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
b) Menores habilitações académicas e profissionais;
c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
d) Menor experiência na função;
e) Menor antiguidade na empresa.
3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.
4 - Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.
5 - O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.
6 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.os 2 ou 3.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 369.º
Comunicações em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão

sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva:
a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
b) A necessidade de despedir o trabalhador afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
2 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 370.º
Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1 - Nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.
2 - Qualquer trabalhador envolvido ou entidade referida no número anterior pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.
3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 371.º
Decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 372.º
Direitos de trabalhador em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

Ao trabalhador despedido por extinção do posto de trabalho aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

DIVISÃO IV
Despedimento por inadaptação

Artigo 373.º
Noção de despedimento por inadaptação

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho.

Artigo 374.º
Situações de inadaptação

1 - A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne 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 trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros.
2 - Verifica-se ainda inadaptação de trabalhador afecto a cargo de complexidade técnica ou de direcção quando não se cumpram os objectivos previamente acordados, por escrito, em consequência do seu modo de exercício de funções e seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
3 - O disposto nos números anteriores não prejudica a proteção conferida aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica.
4 - A situação de inadaptação referida nos números anteriores não deve decorrer de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 375.º
Requisitos de despedimento por inadaptação

1 - O despedimento por inadaptação em situação referida no 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 fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento;
b) Tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada;
c) Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja susceptível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros;
d) Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador;
e) (Revogada.)
2 - O despedimento por inadaptação na situação referida no n.º 1 do artigo anterior, caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, pode ter lugar desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
a) Modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador, de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros, determinados pelo modo do exercício das funções e que, em face das circunstâncias, seja razoável prever que tenham caráter definitivo;
b) O empregador informe o trabalhador, juntando cópia dos documentos relevantes, da apreciação da atividade antes prestada, com descrição circunstanciada dos factos, demonstrativa de modificação substancial da prestação, bem como de que se pode pronunciar por escrito sobre os referidos elementos em prazo não inferior a cinco dias úteis;

c) Após a resposta do trabalhador ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador lhe comunique, por escrito, ordens e instruções adequadas respeitantes à execução do trabalho, com o intuito de a corrigir, tendo presentes os factos invocados por aquele;
d) Tenha sido aplicado o disposto nas alíneas b) e c) do número anterior, com as devidas adaptações.
3 - O despedimento por inadaptação em situação referida no n.º 2 do artigo anterior pode ter lugar:
a) Caso tenha havido introdução de novos processos de fabrico, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, a qual implique modificação das funções relativas ao posto de trabalho;
b) Caso não tenha havido modificações no posto de trabalho, desde que seja cumprido o disposto na alínea b) do número anterior, com as devidas adaptações.
4 - O empregador deve enviar à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e dos documentos referidos na alínea b) do n.º 2.
5 - A formação a que se referem os n.os 1 e 2 conta para efeito de cumprimento da obrigação de formação a cargo do empregador.
6 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho em relação ao qual se verifique a inadaptação tem direito a ser reafetado ao posto de trabalho anterior, caso não esteja ocupado definitivamente, com a mesma retribuição base.
7 - O despedimento só pode ter lugar desde que sejam postos à disposição do trabalhador a compensação devida, os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, até ao termo do prazo de aviso prévio.
8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 376.º
Comunicações em caso de despedimento por inadaptação

1 - No caso de despedimento por inadaptação, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:
a) A intenção de proceder ao despedimento, indicando os motivos justificativos;
b) As modificações introduzidas no posto de trabalho ou, caso estas não tenham existido, os elementos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo anterior;
c) Os resultados da formação profissional e do período de adaptação, a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 e a alínea d) do n.º 2 do artigo anterior.
2 - Caso o trabalhador não seja representante sindical, decorridos três dias úteis após a receção da comunicação referida no número anterior, o empregador deve fazer a mesma comunicação à associação sindical que o trabalhador tenha indicado para o efeito ou, se este não o fizer, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical.
3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto neste artigo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 377.º
Consultas em caso de despedimento por inadaptação

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, o trabalhador pode juntar os documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes, sendo neste caso aplicável o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 356.º, com as necessárias adaptações.
2 - Caso tenham sido solicitadas diligências probatórias, o empregador deve informar o trabalhador, a estrutura representativa dos trabalhadores e, caso aquele seja representante sindical, a associação sindical respetiva, do resultado das mesmas.
3 - Após as comunicações previstas no artigo anterior, o trabalhador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem, no prazo de 10 dias úteis, transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos justificativos do despedimento.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 378.º
Decisão de despedimento por inadaptação

1 - Após a receção dos pareceres referidos no artigo anterior ou o termo do prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proceder ao despedimento, sob pena de caducidade do direito, mediante decisão fundamentada e por escrito de que constem:
a) Motivo da cessação do contrato de trabalho;
b) Confirmação dos requisitos previstos no artigo 375.º;
c) Montante, forma, momento e lugar do pagamento da compensação e dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho;
d) Data da cessação do contrato.
2 - O empregador comunica a decisão, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, às entidades referidas nos n.os 1 e 2 do artigo 376.º e, bem assim, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:
a) 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
b) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
c) 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
d) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.
3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no n.º 1 ou do aviso prévio referido no n.º 2, e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 2, no que respeita à falta de comunicação às entidades e ao serviço nele referidos.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 379.º
Direitos de trabalhador em caso de despedimento por inadaptação

1 - Ao trabalhador despedido por inadaptação aplica-se o disposto no n.º 4 e na primeira parte do n.º 5 do artigo 363.º e nos artigos 364.º a 366.º
2 - Em caso de despedimento por inadaptação nas situações referidas no n.º 2 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 375.º, a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador pode ter lugar após a comunicação referida na alínea b) do mesmo n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 380.º
Manutenção do nível de emprego

1 - Nos 90 dias seguintes a despedimento por inadaptação, deve ser assegurada a manutenção do nível de emprego na empresa, por meio de admissão ou transferência de trabalhador no decurso de procedimento tendente a despedimento por facto que não lhe seja imputável.
2 - Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral notifica o empregador para que assegure a manutenção do nível de emprego, em prazo não superior a 30 dias.
3 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto nos n.os 1 ou 2, sendo a violação do n.º 2 punível com o dobro da coima.

SUBSECÇÃO II
Ilicitude de despedimento

Artigo 381.º
Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:
a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Artigo 382.º
Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.os 1 ou 2 do artigo 329.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.
2 - O procedimento é inválido se:
a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 do artigo 357.º ou do n.º 2 do artigo 358.º

Artigo 383.º
Ilicitude de despedimento colectivo

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 384.º
Ilicitude de despedimento por extinção de posto de trabalho

O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador:
a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º;
c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro

Artigo 385.º
Ilicitude de despedimento por inadaptação

O despedimento por inadaptação é ainda ilícito se o empregador:
a) Não cumprir o disposto nos n.os 3 e 4 do artigo 374.º ou nos n.os 1 a 3 do artigo 375.º;
b) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 376.º;
c) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º por remissão do n.º 1 do artigo 379.º e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho
- Retificação n.º 38/2012, de 23 de Julho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
- 3ª versão: Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Artigo 386.º
Suspensão de despedimento

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Artigo 387.º
Apreciação judicial do despedimento

1 - A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.
2 - O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.
3 - Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.
4 - Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

Artigo 388.º
Apreciação judicial do despedimento colectivo

1 - A ilicitude do despedimento colectivo só pode ser declarada por tribunal judicial.
2 - A acção de impugnação do despedimento colectivo deve ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.
3 - É aplicável à acção de impugnação do despedimento colectivo o disposto no n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 389.º
Efeitos da ilicitude de despedimento

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos artigos 391.º e 392.º
2 - No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 1 do artigo 391.º
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 390.º
Compensação em caso de despedimento ilícito

1 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2 - Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:
a) As importâncias que o trabalhador aufira com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Artigo 391.º
Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou

fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º
2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.
3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

Artigo 392.º
Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 - Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.
2 - O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.
3 - Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

SUBSECÇÃO III
Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo

Artigo 393.º
Regras especiais relativas a contrato de trabalho a termo

1 - As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.
2 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;
b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO V
Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador
SUBSECÇÃO I
Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador

Artigo 394.º
Justa causa de resolução

1 - Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.
3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa, nos termos dos n.os 1 ou 2 do artigo 285.º, com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A.
4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º, com as necessárias adaptações.
5 - Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por

período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- 3ª versão: Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Artigo 395.º
Procedimento para resolução de contrato pelo trabalhador

1 - O trabalhador deve comunicar a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos.
2 - No caso a que se refere o n.º 5 do artigo anterior, o prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador.
3 - Se o fundamento da resolução for o referido na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, a comunicação deve ser feita logo que possível.
4 - O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de resolução tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Artigo 396.º
Indemnização ou compensação devida ao trabalhador

1 - Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.
2 - No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.
3 - O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.
4 - No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.
5 - Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 397.º
Revogação da resolução

1 - O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
2 - É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350.º

Artigo 398.º
Impugnação da resolução

1 - A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.
2 - A acção deve 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 395.º
4 - No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 395.º, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

Artigo 399.º
Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita

Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, não inferior ao montante calculado nos termos do artigo 401.º

SUBSECÇÃO II
Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador

Artigo 400.º
Denúncia com aviso prévio

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e o contrato de trabalho podem aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou de responsabilidade.
3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.
5 - É aplicável à denúncia o disposto no n.º 4 do artigo 395.º

Artigo 401.º
Denúncia sem aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Artigo 402.º
Revogação da denúncia

1 - O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.
2 - É aplicável à revogação o disposto nos n.os 2 ou 3 do artigo 350.º

Artigo 403.º
Abandono do trabalho

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.
2 - Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.
3 - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste.
4 - A presunção estabelecida no n.º 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.
5 - Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador nos termos do artigo 401.º

TÍTULO III
Direito colectivo
SUBTÍTULO I
Sujeitos
CAPÍTULO I
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores
SECÇÃO I

Disposições gerais sobre estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Artigo 404.º
Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Para defesa e prossecução colectivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir:
a) Associações sindicais;
b) Comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores;
c) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho;
d) Outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Artigo 405.º
Autonomia e independência

1 - As estruturas de representação colectiva dos trabalhadores são independentes do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, sendo proibidos qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.
2 - Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, os empregadores não podem, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.
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.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 406.º
Proibição de actos discriminatórios

1 - É proibido e considerado nulo o acordo ou outro acto que vise:
a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação colectiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 407.º
Crime por violação da autonomia ou independência sindical, ou por acto discriminatório

1 - A entidade que viole o disposto nos n.os 1 ou 2 do artigo 405.º ou no artigo anterior é punida com pena de multa até 120 dias.
2 - O administrador, director, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por acto referido no número anterior é punido com pena de prisão até 1 ano.
3 - Perde os direitos específicos atribuídos por este Código o dirigente ou delegado sindical que seja condenado nos termos do número anterior.

Artigo 408.º
Crédito de horas de representantes dos trabalhadores

1 - Beneficiam de crédito de horas, nos termos previstos neste Código ou em legislação específica, os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.
2 - O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.
3 - Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.
4 - 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.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 409.º
Faltas de representantes dos trabalhadores

1 - A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de

representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.
2 - A ausência de delegado sindical motivada pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.
3 - O trabalhador ou a estrutura de representação colectiva em que se integra comunica ao empregador, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao primeiro dia de ausência.
4 - A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 410.º
Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1 - A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.
2 - Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.
3 - O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.
4 - A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.
5 - A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.
6 - Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 411.º
Protecção em caso de transferência

1 - O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.
2 - O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 412.º
Informações confidenciais

1 - O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenha recebido, no âmbito de direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.
2 - O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.
3 - O empregador não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 413.º
Justificação e controlo judicial em matéria de confidencialidade de informação

1 - A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.
2 - A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

Artigo 414.º
Exercício de direitos

1 - O membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.
2 - O exercício abusivo de direitos por parte de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

SECÇÃO II
Comissões de trabalhadores
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

Artigo 415.º
Princípios gerais relativos a comissões, subcomissões e comissões coordenadoras

1 - Os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
2 - Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.
3 - Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respectivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.
4 - Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de actividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e neste Código.

Artigo 416.º
Personalidade e capacidade de comissão de trabalhadores

1 - A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
2 - A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

Artigo 417.º
Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão

1 - O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.
2 - O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:
a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;
b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.
3 - Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.
4 - O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

Artigo 418.º
Duração do mandato

O mandato de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 419.º
Reunião de trabalhadores no local de trabalho convocada por comissão de trabalhadores

1 - A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal

funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
2 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho comete contra-ordenação muito grave.

Artigo 420.º
Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 - A comissão de trabalhadores deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.
2 - No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
3 - Após receber a comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do n.º 1 do artigo anterior.
4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 421.º
Apoio à comissão de trabalhadores e difusão de informação

1 - O empregador deve pôr à disposição da comissão ou subcomissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.
2 - É aplicável à comissão e subcomissão de trabalhadores o disposto no artigo 465.º, com as necessárias adaptações.
3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 422.º
Crédito de horas de membros das comissões

1 - Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:
a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
c) Comissão coordenadora, vinte horas.
2 - Em microempresa, os créditos de horas referidos no número anterior são reduzidos a metade.
3 - Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.
4 - O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.
5 - Em empresa do sector empresarial do Estado com mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.
6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5.

SUBSECÇÃO II
Informação e consulta

Artigo 423.º
Direitos da comissão e da subcomissão de trabalhadores

1 - A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:
a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
b) Exercer o controlo da gestão da empresa;
c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades

públicas empresariais;
g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.
2 - Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:
a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;
b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a actividade desta;
c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;
d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.
3 - O órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento, consoante o caso, elabora a acta da reunião referida na alínea g) do n.º 1 ou na alínea d) do n.º 2, que deve ser assinada por todos os participantes.
4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nas alíneas e) ou g) do n.º 1, na alínea d) do n.º 2 ou no número anterior.

Artigo 424.º
Conteúdo do direito a informação

1 - A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:
a) Planos gerais de actividade e orçamento;
b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
c) Situação do aprovisionamento;
d) Previsão, volume e administração de vendas;
e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
g) Modalidades de financiamento;
h) Encargos fiscais e parafiscais;
i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 425.º
Obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores

O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:
a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

SUBSECÇÃO III
Controlo de gestão da empresa

Artigo 426.º
Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1 - O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.
2 - No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:
a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
3 - O controlo de gestão não abrange:
a) O Banco de Portugal;

b) A Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.;
c) Estabelecimentos fabris militares e actividades de investigação militar ou outras com interesse para a defesa nacional;
d) Actividades que envolvam competências de órgãos de soberania, de assembleias regionais ou governos regionais.
4 - Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador ao exercício dos direitos previstos no n.º 2.

Artigo 427.º
Exercício do direito a informação e consulta

1 - A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.
2 - A informação é prestada por escrito, no prazo de oito dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.
3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a comissão ou a subcomissão de trabalhadores receber informação em reunião a que se refere a alínea g) do n.º 1 ou a alínea d) do n.º 2 do artigo 423.º
4 - No caso de consulta, o empregador solicita por escrito o parecer da comissão de trabalhadores, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.
5 - Caso a comissão de trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.
6 - A obrigação de consulta considera-se cumprida uma vez decorrido o prazo referido no n.º 4 sem que o parecer tenha sido emitido.
7 - Quando esteja em causa decisão por parte do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.
8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2 ou na primeira parte do n.º 4.

Artigo 428.º
Representantes dos trabalhadores em órgãos de entidade pública empresarial

1 - A comissão de trabalhadores de entidade pública empresarial promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto neste Código em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.
2 - A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de actividade da entidade pública empresarial o resultado da eleição a que se refere o número anterior.
3 - O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos da entidade pública empresarial.

SUBSECÇÃO IV
Participação em processo de reestruturação da empresa

Artigo 429.º
Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1 - O direito de participar em processos de reestruturação da empresa é exercido pela comissão de trabalhadores, ou pela comissão coordenadora em caso de reestruturação da maioria das empresas cujas comissões esta coordena.
2 - No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:
a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;
b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.
3 - Constitui contra-ordenação grave o impedimento por parte do empregador ao exercício dos direitos previstos no número anterior.

SUBSECÇÃO V
Constituição, estatutos e eleição

Artigo 430.º
Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1 - A constituição e a aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.
2 - A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.
3 - A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.
4 - O regulamento da votação deve ser elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.
5 - Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.
6 - O disposto nos números anteriores é aplicável a alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

Artigo 431.º
Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1 - A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.
2 - O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que convocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.
3 - A votação decorre de acordo com as seguintes regras:
a) Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto;
b) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;
c) A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, 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.
5 - As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.
6 - A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.
7 - A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.
8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2, na alínea a) do n.º 3, no n.º 5 ou na primeira parte do n.º 6, e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea c) do n.º 3 ou na parte final do n.º 6.

Artigo 432.º
Procedimento para apuramento do resultado

1 - A abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes.
2 - Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em acta, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam a final.
3 - A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.
4 - O apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respectiva acta, nos termos do n.º 2.
5 - A comissão eleitoral referida no número anterior é constituída por um representante dos proponentes de projectos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.
6 - A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.
7 - Constitui contra-ordenação grave a oposição do empregador à afixação do resultado da votação, nos termos do número anterior.

Artigo 433.º
Regras gerais da eleição de comissão e subcomissões de trabalhadores

1 - Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o princípio de representação proporcional.
2 - A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.
3 - Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.
4 - A eleição dos membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo, sendo aplicável o disposto nos artigos 431.º e 432.º, com as necessárias adaptações.
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 434.º
Conteúdo dos estatutos da comissão de trabalhadores

1 - Os estatutos da comissão de trabalhadores devem prever:
a) A composição, eleição, duração do mandato e regras de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao acto eleitoral, da qual tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas;
b) O número, duração do mandato e regras da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e o modo de preenchimento das vagas;
c) O funcionamento da comissão;
d) A forma de vinculação da comissão;
e) O modo de financiamento das actividades da comissão, o qual não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa;
f) A articulação da comissão, se for o caso, com subcomissões de trabalhadores ou comissão coordenadora;
g) O destino do respectivo património em caso de extinção da comissão, o qual não pode ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.
2 - O mandato dos membros da comissão não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, salvo disposição estatutária em contrário.
3 - Os estatutos podem prever a existência de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos geograficamente dispersos.

Artigo 435.º
Estatutos da comissão coordenadora

Os estatutos da comissão coordenadora estão sujeitos ao disposto nos n.os 1 e 2 do artigo anterior, com as necessárias adaptações, devendo nomeadamente indicar a localidade da sede.

Artigo 436.º
Adesão e revogação de adesão a comissão coordenadora

À adesão ou revogação de adesão de comissão de trabalhadores a uma comissão coordenadora é aplicável o disposto no n.º 1 do artigo 433.º

Artigo 437.º
Eleição de comissão coordenadora

1 - Os membros das comissões de trabalhadores aderentes elegem, de entre si, os membros da comissão coordenadora, por voto directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.
2 - A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, por pelo menos duas comissões de trabalhadores aderentes.
3 - A eleição é feita por listas subscritas por, no mínimo, 20 % dos membros das comissões de trabalhadores aderentes, apresentadas até cinco dias antes da votação.
4 - Deve ser elaborada acta do acto eleitoral, assinada por todos os presentes, à qual fica anexo o documento de registo dos votantes.

Artigo 438.º
Registos e publicações referentes a comissões e subcomissões

1 - A comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
2 - A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
3 - As comissões de trabalhadores que participaram na constituição da comissão coordenadora requerem ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, em caso de eleição no prazo de 10 dias, o registo:
a) Da constituição da comissão coordenadora e dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos ou as alterações aprovados, bem como cópias certificadas da acta da reunião em que foi constituída a comissão e do documento de registo dos votantes;
b) Da eleição dos membros da comissão coordenadora, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como da acta da reunião e do documento de registo dos votantes.
4 - As comunicações dirigidas ao serviço referido nos números anteriores devem indicar correctamente o endereço da estrutura em causa, indicação que deve ser mantida actualizada.
5 - Os estatutos de comissões de trabalhadores ou comissão coordenadora são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.
6 - Nos 30 dias posteriores à recepção dos documentos referidos nos números anteriores, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral:
a) Regista a constituição da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, bem como os estatutos ou as suas alterações;
b) Regista a eleição dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora;
c) Publica no Boletim do Trabalho e Emprego os estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou as respectivas alterações;
d) Publica no Boletim do Trabalho e Emprego a composição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores ou da comissão coordenadora.
7 - A comissão de trabalhadores, a subcomissão ou a comissão coordenadora só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, nos termos do número anterior.

Artigo 439.º
Controlo de legalidade da constituição e dos estatutos das comissões

1 - Nos oito dias posteriores à publicação dos estatutos da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora, ou das suas alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral remete ao magistrado do Ministério Público da área da sede da empresa, ou da sede da comissão coordenadora, uma apreciação fundamentada sobre a legalidade da constituição da comissão e dos estatutos, ou das suas alterações, bem como cópia certificada dos documentos referidos, respectivamente, no n.º 1 ou na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior.
2 - É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 447.º

SECÇÃO III
Associações sindicais e associações de empregadores
SUBSECÇÃO I
Disposições preliminares

Artigo 440.º
Direito de associação

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

Artigo 441.º
Regime subsidiário

1 - As associações sindicais e as associações de empregadores estão sujeitas ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie este Código ou a natureza específica da respectiva autonomia.
2 - Não são aplicáveis a associações sindicais e a associações de empregadores as normas do regime geral do direito de associação susceptíveis de determinar restrições inadmissíveis à respectiva liberdade de organização.

Artigo 442.º
Conceitos no âmbito do direito de associação

1 - No âmbito das associações sindicais, entende-se por:
a) Sindicato, a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais;
b) Federação, a associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade;
c) União, a associação de sindicatos de base regional;
d) Confederação, a associação nacional de sindicatos, federações e uniões;
e) Secção sindical, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
f) Delegado sindical, o trabalhador eleito para exercer actividade sindical na empresa ou estabelecimento;
g) Comissão sindical, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
h) Comissão intersindical, a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.
2 - No âmbito das associações de empregadores, entende-se por:
a) Associação de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
b) Federação, a associação de associações de empregadores do mesmo sector de actividade;
c) União, a associação de associações de empregadores de base regional;
d) Confederação, a associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões.

Artigo 443.º
Direitos das associações

1 - As associações sindicais e as associações de empregadores têm, nomeadamente, o direito de:
a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
b) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
d) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;
e) Estabelecer relações ou filiar-se, a nível nacional ou internacional, em organizações, respectivamente, de trabalhadores ou de empregadores.
2 - As associações sindicais têm, ainda, o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.
3 - As associações de empregadores não podem dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços ou de qualquer modo intervir no mercado, sem prejuízo do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 444.º
Liberdade de inscrição

1 - No exercício da liberdade sindical, o trabalhador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em sindicato que, na área da sua actividade, represente a categoria respectiva.
2 - Pode manter a qualidade de associado o trabalhador 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.
3 - O empregador tem o direito de, sem discriminação, se inscrever em associação de empregadores que, na área da sua actividade, o possa representar.
4 - O empresário que não empregue trabalhadores pode inscrever-se em associação de empregadores, não podendo, contudo, intervir nas decisões respeitantes a relações de trabalho.
5 - O trabalhador não pode estar simultaneamente filiado, a título da mesma profissão ou actividade, em sindicatos diferentes.
6 - O trabalhador ou o empregador pode desfiliar-se a todo o tempo, mediante comunicação

escrita com a antecedência mínima de 30 dias.
SUBSECÇÃO II
Constituição e organização das associações

Artigo 445.º
Princípios de auto-regulamentação, organização e gestão democráticas

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

Artigo 446.º
Autonomia e independência das associações

1 - O exercício de cargo de direcção de associação sindical ou de associação de empregadores é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direcção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.
2 - É aplicável a associações de empregadores o disposto nos n.os 1, 3 ou 4 do artigo 405.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 447.º
Constituição, registo e aquisição de personalidade

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 448.º
Aquisição e perda da qualidade de associação de empregadores

A associação de empresários constituída ao abrigo do regime geral do direito de associação pode

adquirir a qualidade de associação de empregadores, pelo processo definido no artigo anterior, desde que preencha os requisitos previstos neste Código, e pode perder essa qualidade por vontade dos associados ou decisão judicial tomada nos termos do n.º 8 do mesmo artigo.

Artigo 449.º
Alteração de estatutos

1 - A alteração de estatutos fica sujeita a registo e ao disposto nos n.os 2 a 6 do artigo 447.º, com as necessárias adaptações.
2 - Caso as alterações dos estatutos da associação sejam desconformes com lei imperativa, o magistrado do Ministério Público no tribunal competente promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessas alterações, a declaração judicial de nulidade das mesmas, mantendo-se em vigor os estatutos existentes à data do pedido de registo.
3 - Na situação referida no número anterior, é aplicado o n.º 9 do artigo 447.º
4 - As alterações a que se refere o n.º 1 só produzem efeitos em relação a terceiros após publicação no Boletim do Trabalho e Emprego ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

Artigo 450.º
Conteúdo dos estatutos

1 - Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores devem 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) 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;
c) A extinção e consequente liquidação da associação, bem como o destino do respectivo património.
2 - Os estatutos de associação sindical devem ainda regular o exercício do direito de tendência.
3 - A denominação deve identificar o âmbito subjectivo, objectivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a de outra associação existente.
4 - No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral, cabendo aos estatutos indicar, caso haja mais de uma assembleia de representantes de associados, a que exerce os referidos direitos.
5 - Em caso de extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações.

Artigo 451.º
Princípios da organização e da gestão democráticas

1 - No respeito pelos princípios da organização e da gestão democráticas, as associações sindicais e as associações de empregadores devem reger-se, nomeadamente, em obediência às seguintes regras:
a) Todo o associado no gozo dos seus direitos tem o direito de participar na actividade da associação, incluindo o de eleger e ser eleito para os corpos sociais e ser nomeado para qualquer cargo associativo, sem prejuízo de poder haver requisitos de idade e de tempo de inscrição;
b) São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais;
c) O mandato dos membros da direcção não pode ter duração superior a quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, salvo disposição estatutária em contrário;
2 - Os estatutos de associação de empregadores podem atribuir mais de um voto a certos associados, com base em critérios objectivos, nomeadamente em função da dimensão da empresa, até ao limite de 10 vezes o número de votos do associado com o menor número de votos.
3 - Os estatutos podem permitir a participação de membros em mais de um órgão, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo o número daqueles ultrapassar um terço do total dos membros.

Artigo 452.º
Regime disciplinar

1 - O regime disciplinar aplicável aos associados deve assegurar o direito de defesa do associado e prever que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

2 - O regime disciplinar da associação de empregadores não pode conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

Artigo 453.º
Impenhorabilidade de bens

1 - São impenhoráveis os bens móveis e imóveis de associação sindical ou associação de empregadores cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento.
2 - O disposto no número anterior não se aplica a bem imóvel quando se verifiquem as seguintes condições:
a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desse bem 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 do órgão estatutariamente competente.

Artigo 454.º
Publicitação dos membros da direcção

1 - O presidente da mesa da assembleia geral deve remeter a identidade dos membros da direcção de associação sindical ou associação de empregadores, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no Boletim do Trabalho e Emprego.
2 - A identidade dos membros da direcção deve ser entregue em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.

Artigo 455.º
Averbamento ao registo

A associação sindical ou associação de empregadores deve indicar a actualização do endereço da sede, quando a mesma não conste de alteração dos estatutos, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, o qual procede ao seu averbamento no respectivo registo.

Artigo 456.º
Extinção de associações e cancelamento do registo

1 - Quando a associação sindical ou de empregadores não tenha requerido a publicação nos termos do n.º 1 do artigo 454.º da identidade dos membros da direcção num período de seis anos a contar da publicação anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral deve comunicar o facto ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente, o qual promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção dessa comunicação, a declaração judicial de extinção da associação.
2 - A extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores deve ser comunicada ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral:
a) Pelo tribunal, mediante cópia da decisão que determine a extinção, transitada em julgado;
b) Pelo presidente da mesa da assembleia geral, mediante certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, com as folhas de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento.
3 - A comunicação deve ser acompanhada da identificação dos filiados na associação de empregadores em causa abrangidos por cada um dos contratos coletivos de que esta seja outorgante.
4 - O serviço referido no número anterior procede ao cancelamento do registo dos estatutos da associação em causa e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.
5 - O serviço referido nos números anteriores remete ao magistrado do Ministério Público no tribunal competente certidão ou cópia certificada da acta da assembleia que delibere a extinção, acompanhada de apreciação fundamentada sobre a legalidade da deliberação, nos oito dias posteriores à publicação do aviso.
6 - No caso de a deliberação de extinção da associação ser desconforme com a lei ou os estatutos, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias a contar da recepção, a declaração judicial de nulidade da deliberação.
7 - O tribunal comunica a declaração judicial de nulidade da deliberação de extinção da associação, transitada em julgado, ao serviço referido nos números anteriores, o qual revoga o cancelamento e promove a publicação imediata de aviso no Boletim do Trabalho e Emprego.
8 - A extinção da associação ou a revogação do cancelamento produz efeitos a partir da publicação do respectivo aviso.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SUBSECÇÃO III
Quotização sindical

Artigo 457.º
Quotização sindical e protecção dos trabalhadores

1 - O trabalhador não pode ser obrigado a pagar quotas para associação sindical em que não esteja inscrito.
2 - A cobrança e entrega de quotas sindicais pelo empregador não podem implicar para o trabalhador qualquer discriminação nem o pagamento de despesas não previstas na lei ou limitar de qualquer modo a sua liberdade de trabalho.
3 - O empregador pode proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores referentes a filiação sindical, desde que, nos termos da lei, sejam exclusivamente utilizados para cobrança e entrega de quotas sindicais.
4 - A associação sindical não pode recusar a passagem de documento essencial à actividade profissional do trabalhador que seja da sua competência por motivo de falta de pagamento de quotas.

Artigo 458.º
Cobrança de quotas sindicais

1 - O empregador deve proceder à cobrança e entrega de quotas sindicais quando o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável o preveja e o trabalhador o autorize, ou mediante opção expressa do trabalhador dirigida ao empregador.
2 - O trabalhador deve formular por escrito e assinar a declaração de autorização ou de opção referida no número anterior e nela indicar o valor da quota sindical ou o determinado em percentagem da retribuição a deduzir e a associação sindical à qual o mesmo deve ser entregue.
3 - A cobrança e entrega de quota sindical implica que o empregador deduza da retribuição do trabalhador o valor da quota e o entregue à associação sindical respectiva, até ao dia 15 do mês seguinte.
4 - A responsabilidade pelas despesas necessárias à entrega da quota sindical pode ser definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo entre empregador e sindicato ou trabalhador.
5 - O trabalhador pode fazer cessar a cobrança e entrega de quota sindical pelo empregador mediante declaração escrita e assinada que lhe dirija neste sentido.
6 - O trabalhador deve enviar cópias das declarações previstas nos números anteriores à associação sindical respectiva.
7 - A declaração de autorização ou de opção do trabalhador de cobrança da quota sindical e a declaração sobre a cessação deste procedimento produzem efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.
8 - Constitui contra-ordenação muito grave a recusa ou falta de cobrança, pelo empregador, da quota sindical, através da dedução na retribuição do trabalhador que a haja autorizado ou decidido.

Artigo 459.º
Crime de retenção de quota sindical

O empregador que retiver e não entregar à associação sindical a quota sindical cobrada é punido com a pena prevista para o crime de abuso de confiança.

SUBSECÇÃO IV
Actividade sindical na empresa

Artigo 460.º
Direito a actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Artigo 461.º
Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 - Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:
a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal

funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.
2 - É aplicável à realização de reunião referida no número anterior o disposto no artigo 420.º, com as necessárias adaptações.
3 - Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.
4 - O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contra-ordenação muito grave.

Artigo 462.º
Eleição, destituição ou cessação de funções de delegado sindical

1 - O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.
2 - O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.
3 - Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa, de acordo com as alíneas g) e h) do n.º 1 do artigo 442.º
4 - A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.
5 - O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Artigo 463.º
Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:
a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis;
e) Em empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:
6 + [(n - 500): 200]
2 - Para efeito da alínea e) do número anterior, n é o número de trabalhadores sindicalizados.
3 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Artigo 464.º
Direito a instalações

1 - O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 465.º
Afixação e distribuição de informação sindical

1 - O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 466.º
Informação e consulta de delegado sindical

1 - O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;
b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.
2 - É aplicável à informação e consulta de delegados sindicais o disposto nos n.os 1, 2, 4, 5, 6 e 7 do artigo 427.º
3 - O disposto no presente artigo não é aplicável a microempresa ou a pequena empresa.

Artigo 467.º
Crédito de horas de delegado sindical

1 - O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.
2 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

SUBSECÇÃO V
Membro de direcção de associação sindical

Artigo 468.º
Crédito de horas e faltas de membro de direcção

1 - Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.
2 - Sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:
a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro;
e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis;
f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete;
g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito;
h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
i) Em empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.
3 - No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.
4 - O trabalhador que seja membro de direcção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.
5 - Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.
6 - A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.
7 - A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos n.os 1 e 2 e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.
8 - Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.
9 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

CAPÍTULO II
Participação na elaboração de legislação do trabalho

Artigo 469.º
Noção de legislação do trabalho

1 - Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.
2 - São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:
a) Contrato de trabalho;

b) Direito colectivo de trabalho;
c) Segurança e saúde no trabalho;
d) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
e) Formação profissional;
f) Processo do trabalho.
3 - Considera-se igualmente matéria de legislação do trabalho a aprovação para ratificação de convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º
Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º
Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º
Publicação de projectos e propostas

1 - Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:
a) Diário da Assembleia da República, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
b) Boletim do Trabalho e Emprego, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
c) Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
d) Jornal Oficial, tratando-se de legislação a aprovar por Governo Regional.
2 - As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:
a) O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
b) A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
c) O prazo para apreciação pública.
3 - A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º
Prazo de apreciação pública

1 - O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.
2 - O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º
Pareceres e audições das organizações representativas

1 - Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.
2 - O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:
a) Identificação do projecto ou proposta;
b) Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
c) Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
d) Número de trabalhadores ou de empregadores representados;

e) Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º
Resultado de apreciação pública

1 - As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.
2 - O resultado da apreciação pública consta:
a) De preâmbulo de decreto-lei ou de decreto regional;
b) De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.

SUBTÍTULO II
Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
CAPÍTULO I
Princípios gerais relativos a instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho
SECÇÃO I
Disposições gerais sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 476.º
Princípio do tratamento mais favorável

As disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Artigo 477.º
Forma de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.

Artigo 478.º
Limites do conteúdo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode:
a) Contrariar norma legal imperativa;
b) Regulamentar actividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da actividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;
c) Conferir eficácia retroactiva a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.
2 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei.

Artigo 479.º
Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

1 - No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, ouvidos os interessados, procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação.
2 - Caso delibere no sentido da existência de disposições discriminatórias, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral notifica as partes nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que contenham aquelas disposições para, no prazo de 60 dias, procederem às respetivas alterações.
3 - Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que se verifiquem as necessárias alterações, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, acompanhada dos documentos relevantes, nomeadamente de cópia da ata da deliberação e das pronúncias dos interessados.
4 - Para efeito do número anterior, considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:
a) Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção colectiva;
b) O maior número das entidades referidas;

c) Qualquer das entidades referidas.
5 - Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.
6 - A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 480.º
Publicidade de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável

1 - O empregador deve afixar em local apropriado da empresa a indicação de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.
2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

SECÇÃO II
Concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Artigo 481.º
Preferência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial vertical

O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial de um sector de actividade afasta a aplicação de instrumento da mesma natureza cujo âmbito se define por profissão ou profissões relativamente àquele sector de actividade.

Artigo 482.º
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais

1 - Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:
a) O acordo de empresa afasta a aplicação do acordo colectivo ou do contrato colectivo;
b) O acordo colectivo afasta a aplicação do contrato colectivo.
2 - Nos outros casos, os trabalhadores da empresa em relação aos quais se verifica a concorrência escolhem o instrumento aplicável, por maioria, no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor do instrumento de publicação mais recente, comunicando a escolha ao empregador interessado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.
3 - Na ausência de escolha pelos trabalhadores, é aplicável:
a) O instrumento de publicação mais recente;
b) Sendo os instrumentos em concorrência publicados na mesma data, o que regular a principal actividade da empresa.
4 - A deliberação prevista no n.º 2 é irrevogável até ao termo da vigência do instrumento adoptado.
5 - Os critérios de preferência previstos no n.º 1 podem ser afastados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, designadamente, através de cláusula de articulação de:
a) Convenções coletivas de diferente nível, nomeadamente interconfederal, sectorial ou de empresa;
b) Contrato coletivo que estabeleça que determinadas matérias, como sejam a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição, sejam reguladas por convenção coletiva.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 483.º
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais

1 - Sempre que exista concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não negociais, são observados os seguintes critérios de preferência:
a) A decisão de arbitragem obrigatória afasta a aplicação de outro instrumento;
b) A portaria de extensão afasta a aplicação de portaria de condições de trabalho.
2 - Em caso de concorrência entre portarias de extensão aplica-se o previsto nos n.os 2 a 4 do artigo anterior, relativamente às convenções colectivas objecto de extensão.

Artigo 484.º
Concorrência entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais

A entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial afasta a aplicação, no respectivo âmbito, de anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não negocial.

CAPÍTULO II
Convenção colectiva
SECÇÃO I
Contratação colectiva

Artigo 485.º
Promoção da contratação colectiva

O Estado deve promover a contratação colectiva, de modo que as convenções colectivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores.

Artigo 486.º
Proposta negocial

1 - O processo de negociação inicia-se com a apresentação à outra parte de proposta de celebração ou de revisão de uma convenção colectiva.
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 ou em representação de outras;
b) Indicação da convenção que se pretende rever, sendo caso disso, e respectiva data de publicação.
c) Indicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, sendo caso disso, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 487.º
Resposta à proposta

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 - Em caso de proposta de revisão de uma convenção colectiva, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência da convenção, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
3 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
4 - Em caso de falta de resposta ou de contraproposta, no prazo a que se refere o n.º 1 e nos termos do n.º 3, o proponente pode requerer a conciliação.
5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 3.

Artigo 488.º
Prioridade em matéria negocial

1 - As partes devem, sempre que possível, atribuir prioridade à negociação da retribuição 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 e saúde no trabalho.
2 - A inviabilidade de acordo inicial sobre as matérias referidas no número anterior não justifica a ruptura de negociação.

Artigo 489.º
Boa fé na negociação

1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação colectiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a brevidade possível a propostas e contrapropostas, observando o protocolo negocial, caso exista, e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.
2 - Os representantes das associações sindicais e de empregadores devem, oportunamente, fazer

as necessárias consultas aos trabalhadores e aos empregadores interessados, não podendo, no entanto, invocar tal necessidade para obter a suspensão ou interrupção de quaisquer actos.
3 - Cada uma das partes deve facultar à outra os elementos ou informações que esta solicitar, na medida em que tal não prejudique a defesa dos seus interesses.
4 - Não pode ser recusado, no decurso de processo de negociação de acordo colectivo e de empresa, o fornecimento dos relatórios e contas de empresas já publicados e o número de trabalhadores, por categoria profissional, que se situem no âmbito de aplicação do acordo a celebrar.
5 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada nos termos do n.º 1.

Artigo 490.º
Apoio técnico da Administração

1 - Na preparação da proposta negocial e da respectiva resposta, bem como durante as negociações, os serviços competentes dos ministérios responsáveis pela área laboral e pela área de actividade fornecem às partes a informação necessária de que dispõem e que estas solicitem.
2 - As partes devem enviar as propostas e respostas, com a respectiva fundamentação, ao ministério responsável pela área laboral nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

SECÇÃO II
Celebração e conteúdo

Artigo 491.º
Representantes de entidades celebrantes

1 - A convenção colectiva é assinada pelos representantes das entidades celebrantes.
2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se representantes:
a) Os membros de direcção de associação sindical ou associação de empregadores, com poderes para contratar;
b) Os gerentes, administradores ou directores com poderes para contratar;
c) No caso de empresa do sector empresarial do Estado, os membros do conselho de gerência ou órgão equiparado, com poderes para contratar;
d) As pessoas titulares de mandato escrito com poderes para contratar, conferido por associação sindical ou associação de empregadores, nos termos dos respectivos estatutos, ou por empregador.
3 - Sem prejuízo da possibilidade de delegação noutras associações sindicais, a associação sindical pode conferir à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores na empresa poderes para, relativamente aos seus associados, contratar com empresa com, pelo menos, 150 trabalhadores.
4 - A revogação do mandato só é eficaz após comunicação à outra parte, por escrito e até à assinatura da convenção colectiva.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 492.º
Conteúdo de convenção colectiva

1 - A convenção colectiva deve indicar:
a) Designação das entidades celebrantes;
b) Nome e qualidade em que intervêm os representantes das entidades celebrantes;
c) Âmbito do sector de actividade, profissional e geográfico de aplicação, excepto tratando-se de revisão que não altere o âmbito da convenção revista;
d) Data de celebração;
e) Convenção revista e respectiva data de publicação, se for o caso;
f) Valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais, caso tenham sido acordados;
g) Estimativa dos números de empregadores e de trabalhadores abrangidos pela convenção.
h) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e respetiva data de publicação, para efeitos do n.º 5 do artigo 482.º
2 - A convenção colectiva deve regular:
a) As relações entre as entidades celebrantes, em particular quanto à verificação do cumprimento da convenção e a meios de resolução de conflitos colectivos decorrentes da sua aplicação ou revisão;
b) As acções de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador;
c) As condições de prestação do trabalho relativas à segurança e saúde;
d) Medidas que visem a efectiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
e) Outros direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores, nomeadamente retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais;

f) Os processos de resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem;
g) A definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, caso a actividade dos empregadores abrangidos satisfaça necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar em situação de greve;
h) Os efeitos decorrentes da convenção em caso de caducidade, relativamente aos trabalhadores abrangidos por aquela, até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
3 - A convenção colectiva deve prever a constituição e regular o funcionamento de comissão paritária com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.
4 - A convenção colectiva pode prever que o trabalhador, para efeito da escolha prevista no artigo 497.º, pague um montante nela estabelecido às associações sindicais envolvidas, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 493.º
Comissão paritária

1 - A comissão paritária a que se refere o n.º 3 do artigo anterior é formada por igual número de representantes das entidades celebrantes.
2 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
3 - A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva e considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita.
4 - A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção.

SECÇÃO III
Depósito de convenção colectiva

Artigo 494.º
Procedimento do depósito de convenção colectiva

1 - A convenção colectiva é entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
2 - A terceira revisão parcial consecutiva de uma convenção deve ser acompanhada de texto consolidado assinado nos mesmos termos, o qual, em caso de divergência, prevalece sobre os textos a que se refere.
3 - A convenção e o texto consolidado são entregues em documento electrónico, nos termos de portaria do ministro responsável pela área laboral.
4 - O depósito depende de a convenção satisfazer os seguintes requisitos:
a) Ser celebrada por quem tenha capacidade para o efeito;
b) Ser acompanhada de títulos comprovativos da representação das entidades celebrantes, no caso referido na alínea d) do n.º 2 do artigo 491.º, emitidos por quem possa vincular as associações sindicais e as associações de empregadores ou os empregadores celebrantes;
c) Obedecer ao disposto no n.º 1 do artigo 492.º;
d) Ser acompanhada de texto consolidado, sendo caso disso;
e) Obedecer ao disposto no n.º 3, bem como o texto consolidado, sendo caso disso.
5 - O pedido de depósito deve ser decidido no prazo de 15 dias a contar da recepção da convenção pelo serviço competente.
6 - A recusa fundamentada do depósito é imediatamente notificada às partes, sendo devolvidos a convenção colectiva, o texto consolidado e os títulos comprovativos da representação.
7 - Considera-se depositada a convenção cujo pedido de depósito não seja decidido no prazo referido no n.º 5.

Artigo 495.º
Alteração de convenção antes da decisão sobre o depósito

1 - Enquanto o pedido de depósito não for decidido, as partes podem efectuar, por acordo, qualquer alteração formal ou substancial da convenção entregue para esse efeito.
2 - A alteração referida no n.º 1 interrompe o prazo de depósito referido no n.º 5 do artigo anterior.

SECÇÃO IV
Âmbito pessoal de convenção colectiva

Artigo 496.º
Princípio da filiação

1 - A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante.
2 - A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º
3 - A convenção abrange trabalhadores e empregadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma.
4 - Caso o trabalhador, o empregador ou a associação em que algum deles esteja inscrito se desfilie de entidade celebrante, a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja.

Artigo 497.º
Escolha de convenção aplicável

1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.
2 - O trabalhador pode efetuar a escolha a que se refere o número anterior nos três meses posteriores à entrada em vigor do instrumento escolhido ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.
3 - A aplicação da convenção nos termos do n.º 1 mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.
4 - O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.
5 - O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no n.º 1 uma vez enquanto estiver ao serviço do mesmo empregador, ou de outro a que sejam aplicáveis as mesmas convenções coletivas ou decisões arbitrais.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 498.º
Aplicação de convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que vincula o transmitente é aplicável ao adquirente até ao termo do respectivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.
2 - Após o decurso do prazo referido no número anterior, caso não seja aplicável ao adquirente qualquer instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos já produzidos no contrato de trabalho pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que vincula o transmitente, relativamente às matérias referidas no n.º 8 do artigo 501.º
3 - O disposto nos números anteriores é aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica.
4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 14/2018, de 19 de Março

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

SECÇÃO V
Âmbito temporal de convenção colectiva

Artigo 499.º
Vigência e renovação de convenção colectiva

1 - A convenção colectiva vigora pelo prazo ou prazos que dela constarem e renova-se nos termos nela previstos.

2 - Considera-se que a convenção, caso não preveja prazo de vigência, vigora pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período.

Artigo 500.º
Denúncia de convenção colectiva

1 - Qualquer das partes pode denunciar a convenção colectiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.
2 - A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.
3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.
4 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 501.º
Sobrevigência e caducidade de convenção colectiva

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

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto

Artigo 501.º-A
Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação

1 - Qualquer das partes pode requerer ao presidente do Conselho Económico e Social, no período entre 90 e 60 dias antes do decurso do período de sobrevigência referido nos n.os 3 ou 5 do artigo anterior, arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação pelo árbitro presidente.

2 - A arbitragem referida no número anterior tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva.
3 - A arbitragem rege-se pelo disposto no artigo 512.º e pela legislação específica a que se refere o artigo 513.º
4 - O tribunal arbitral, caso entenda que existe probabilidade séria de as partes chegarem a acordo, determina a suspensão do período de sobrevigência por um prazo não superior a quatro meses, e remete a negociação para mediação, podendo fixar o seu objeto.
5 - Esta suspensão não conta para o cômputo do prazo previsto no n.º 5 do artigo anterior.
6 - A mediação referida no n.º 4 é assegurada pelo árbitro que presidiu ao tribunal arbitral.
7 - A parte informa o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do pedido referido no n.º 1 e o tribunal arbitral informa o mesmo serviço do teor da decisão arbitral na data de notificação das partes.
8 - O mediador elabora e remete às partes a sua proposta de revisão parcial ou total da convenção no prazo correspondente a metade do prazo fixado de acordo com o n.º 4.
9 - É aplicável à mediação o disposto no artigo 527.º, com as necessárias adaptações.
10 - É aplicável, ao local em que decorre a mediação e ao seu apoio administrativo, o disposto em legislação específica sobre o local de funcionamento e apoio administrativo do tribunal arbitral, com as necessárias adaptações.

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Artigo 502.º
Cessação e suspensão da vigência de convenção colectiva

1 - A convenção coletiva pode cessar, no todo ou em parte:
a) Mediante revogação por acordo das partes;
b) Por caducidade:
i) Nos termos do artigo 501.º;
ii) Decorrente de extinção de associação sindical ou associação de empregadores outorgantes.
2 - A convenção coletiva ou parte dela pode ser suspensa temporariamente na sua aplicação, em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, por acordo escrito entre as associações de empregadores e as associações sindicais outorgantes sem prejuízo da possibilidade de delegação.
3 - O acordo previsto no número anterior deve ter menção expressa à fundamentação e determinar o prazo de aplicação da suspensão e os efeitos decorrentes da mesma.
4 - Aplicam-se à suspensão e à revogação as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção coletiva.
5 - A suspensão e a revogação prejudicam os direitos decorrentes da convenção, salvo se na mesma forem expressamente ressalvados pelas partes.
6 - Em caso de extinção ou perda da qualidade de associação sindical ou de associação de empregadores outorgantes de convenção coletiva, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º
7 - O disposto no número anterior não se aplica:
a) Havendo extinção ou perda da qualidade de associação de empregadores outorgante de contrato coletivo, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.os 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;
b) Havendo extinção ou perda da qualidade de união, federação ou confederação sindical ou de empregadores outorgantes, em nome próprio e nos termos dos respetivos estatutos, de convenção coletiva, promovida de forma voluntária com o objetivo de, por essa via, obter a caducidade da convenção, após apreciação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, e verificado o previsto nos n.os 4 a 7 do artigo 456.º, com as devidas adaptações, a deliberação que tenha aquelas por objeto será nula e de nenhum efeito;
c) Nas hipóteses previstas nas alíneas anteriores, manter-se-á em vigor a convenção coletiva cuja caducidade se intentou promover.
8 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de aviso sobre a data da suspensão e da cessação da vigência de convenção coletiva, nos termos do artigo 501.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto

Artigo 503.º
Sucessão de convenções colectivas

1 - A convenção colectiva posterior revoga integralmente a convenção anterior, salvo nas matérias expressamente ressalvadas pelas partes.
2 - A mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores.
3 - Os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.
4 - No caso previsto no número anterior, a nova convenção prejudica os direitos decorrentes de convenção precedente, salvo se forem expressamente ressalvados pelas partes na nova convenção.

CAPÍTULO III
Acordo de adesão

Artigo 504.º
Adesão a convenção colectiva ou a decisão arbitral

1 - A associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador pode aderir a convenção colectiva ou a decisão arbitral em vigor.
2 - A adesão opera-se por acordo entre a entidade interessada e aquela ou aquelas que se lhe contraporiam na negociação da convenção, se nela tivesse participado.
3 - Da adesão não pode resultar modificação do conteúdo da convenção ou da decisão arbitral, ainda que destinada a aplicar-se somente no âmbito da entidade aderente.
4 - Ao acordo de adesão aplicam-se as regras referentes ao depósito e à publicação de convenção colectiva.

CAPÍTULO IV
Arbitragem
SECÇÃO I
Disposições comuns sobre arbitragem

Artigo 505.º
Disposições comuns sobre arbitragem de conflitos colectivos de trabalho

1 - As regras sobre conteúdo obrigatório e depósito de convenção colectiva aplicam-se à decisão arbitral, com as necessárias adaptações.
2 - Os árbitros enviam o texto da decisão arbitral às partes e ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de cinco dias a contar da decisão.
3 - A decisão arbitral produz os efeitos da convenção colectiva.
4 - O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

SECÇÃO II
Arbitragem voluntária

Artigo 506.º
Admissibilidade da arbitragem voluntária

A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão de convenção colectiva.

Artigo 507.º
Funcionamento da arbitragem voluntária

1 - A arbitragem voluntária rege-se por acordo das partes ou, na sua falta, pelo disposto nos números seguintes.
2 - A arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles.
3 - As partes informam o serviço competente do ministério responsável pela área laboral do início e do termo do procedimento.
4 - Os árbitros podem ser assistidos por peritos e têm o direito de obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação disponível de que necessitem.
5 - Constitui contra-ordenação muito grave a não nomeação de árbitro nos termos do n.º 2 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 3.

SECÇÃO III
Arbitragem obrigatória

Artigo 508.º
Admissibilidade de arbitragem obrigatória

1 - O conflito resultante de celebração de convenção colectiva pode ser dirimido por arbitragem obrigatória:
a) Tratando-se de primeira convenção, a requerimento de qualquer das partes, desde que tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação ou mediação frustrada e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social;
b) Havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores;
c) Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas.
2 - O disposto nas alíneas b) e c) do número anterior é aplicável no caso de revisão de convenção colectiva.

Artigo 509.º
Determinação de arbitragem obrigatória

1 - A arbitragem obrigatória pode ser determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, atendendo:
a) Ao número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito;
b) À relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos;
c) Aos efeitos sociais e económicos do conflito;
d) À posição das partes quanto ao objecto da arbitragem.
2 - O ministro responsável pela área laboral deve ouvir previamente as partes ou, no caso da alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, a contraparte requerida, bem como a entidade reguladora e de supervisão do sector de actividade em causa.
3 - A audiência da entidade reguladora e de supervisão deve ser efectuada pela Comissão Permanente de Concertação Social previamente à recomendação prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo anterior, em caso de conflito entre partes representadas por associações de trabalhadores e de empregadores com assento na Comissão, se estas o requererem conjuntamente.
4 - O despacho que determina a arbitragem obrigatória é imediatamente notificado às partes e ao secretário-geral do Conselho Económico e Social.
5 - O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

SECÇÃO IV
Arbitragem necessária

Artigo 510.º
Admissibilidade da arbitragem necessária

Caso, após a caducidade de uma ou mais convenções colectivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, não seja celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes, e não haja outra convenção aplicável a pelo menos 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, pode ser determinada uma arbitragem necessária.

Artigo 511.º
Determinação de arbitragem necessária

1 - A arbitragem necessária é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento de qualquer das partes nos 12 meses subsequentes ao termo do prazo referido no artigo anterior.
2 - Para efeitos de verificação do requisito de não existência de outra convenção aplicável a, pelo menos, 50 % dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de actividade, o ministro responsável pela área laboral promove a publicação imediata, no Boletim do Trabalho e Emprego, de aviso mencionando o requerimento referido no número anterior para que os interessados possam deduzir oposição fundamentada, por escrito, no prazo de 15 dias.
3 - A decisão sobre o requerimento referido no n.º 1 é proferida no prazo de 60 dias a contar da recepção do mesmo.
4 - Ao despacho referido no n.º 1 são aplicáveis os n.os 4 e 5 do artigo 509.º
5 - O objecto da arbitragem é definido pelas partes ou, se estas o não fizerem, pelos árbitros, tendo em consideração as circunstâncias e as posições assumidas pelas partes sobre o mesmo.

SECÇÃO V
Disposições comuns à arbitragem obrigatória e à arbitragem necessária

Artigo 512.º
Competência do Conselho Económico e Social

1 - Compete ao presidente do Conselho Económico e Social participar na constituição das listas de árbitros nos termos de lei específica.
2 - Compete ao Conselho Económico e Social proceder em caso de necessidade ao sorteio de árbitros para efeito de arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência, arbitragem obrigatória ou arbitragem necessária, nos termos previstos, respetivamente, nos artigos 501.º-A, 508.º e 510.º
3 - O Conselho Económico e Social assegura:
a) O pagamento de honorários, despesas de deslocação e de estada de árbitros e peritos;
b) O apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do tribunal arbitral.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 513.º
Regulamentação da arbitragem

O regime da arbitragem para suspensão do período de sobrevigência, a arbitragem obrigatória ou necessária, no que não é regulado nas secções precedentes, consta de lei específica.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CAPÍTULO V
Portaria de extensão

Artigo 514.º
Extensão de convenção colectiva ou decisão arbitral

1 - A convenção colectiva ou decisão arbitral em vigor pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do sector de actividade e profissional definido naquele instrumento.
2 - A extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere.

Artigo 515.º
Subsidiariedade

A portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

Artigo 515.º-A
Efeitos da cessação de vigência de convenção ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão

Em caso de cessação de vigência de convenção coletiva ou decisão arbitral aplicada por portaria de extensão, é aplicável o disposto no n.º 8 do artigo 501.º

Aditado pelo seguinte diploma: Lei n.º 93/2019, de 04 de Setembro

Artigo 516.º
Competência e procedimento para emissão de portaria de extensão

1 - Compete ao ministro responsável pela área laboral a emissão de portaria de extensão, salvo havendo oposição a esta por motivos de ordem económica, caso em que a competência é conjunta com a do ministro responsável pelo sector de actividade.
2 - O ministro responsável pela área laboral manda publicar o projecto de portaria de extensão no Boletim do Trabalho e Emprego.
3 - Qualquer pessoa singular ou colectiva que possa ser, ainda que indirectamente, afectada pela extensão pode deduzir oposição fundamentada, por escrito, nos 15 dias seguintes à publicação do projecto.

4 - O Código do Procedimento Administrativo é subsidiariamente aplicável.

CAPÍTULO VI
Portaria de condições de trabalho

Artigo 517.º
Admissibilidade de portaria de condições de trabalho

1 - Quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem, não exista associação sindical ou de empregadores nem seja possível a portaria de extensão, pode ser emitida portaria de condições de trabalho.
2 - A portaria de condições de trabalho só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial.

Artigo 518.º
Competência e procedimento para emissão de portaria de condições de trabalho

1 - São competentes para a emissão de portaria de condições de trabalho o ministro responsável pela área laboral e o ministro responsável pelo sector de actividade.
2 - Os estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho são assegurados por uma comissão técnica constituída por despacho do ministro responsável pela área laboral.
3 - A comissão técnica é formada por membros designados pelos ministros competentes para a emissão da portaria e inclui, sempre que possível, assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, em número determinado pelo despacho constitutivo.
4 - A comissão técnica deve elaborar os estudos preparatórios no prazo de 60 dias a contar do despacho que a constitua.
5 - O ministro responsável pela área laboral pode, em situações excepcionais, prorrogar o prazo previsto no número anterior.
6 - O disposto nos n.os 2 a 4 do artigo 516.º é aplicável à elaboração de portaria de condições de trabalho.

CAPÍTULO VII
Publicação, entrada em vigor e aplicação

Artigo 519.º
Publicação e entrada em vigor de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é publicado no Boletim do Trabalho e Emprego e entra em vigor, após a publicação, nos termos da lei.
2 - O disposto no número anterior não prejudica a publicação de portaria de extensão e de portaria de condições de trabalho no Diário da República, da qual depende a respectiva entrada em vigor.
3 - O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que seja objecto de três revisões parciais consecutivas é integralmente republicado.

Artigo 520.º
Aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - Os destinatários de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho devem proceder de boa fé no seu cumprimento.
2 - Na aplicação de convenção colectiva ou acordo de adesão, atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.
3 - Quem faltar culposamente ao cumprimento de obrigação emergente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho é responsável pelo prejuízo causado, nos termos gerais.

Artigo 521.º
Violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho

1 - A violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho respeitante a uma generalidade de trabalhadores constitui contra-ordenação grave.
2 - A violação de disposição de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho constitui, por cada trabalhador em relação ao qual se verifica a infracção, contra-ordenação leve.
3 - O disposto no n.º 1 não se aplica se, com base no n.º 2, forem aplicáveis ao empregador coimas em que o somatório dos valores mínimos seja igual ou superior ao quantitativo mínimo da coima aplicável de acordo com o n.º 1.

SUBTÍTULO III
Conflitos colectivos de trabalho
CAPÍTULO I
Resolução de conflitos colectivos de trabalho
SECÇÃO I
Princípio de boa fé

Artigo 522.º
Boa fé

Na pendência de um conflito colectivo de trabalho as partes devem agir de boa fé.

SECÇÃO II
Conciliação

Artigo 523.º
Admissibilidade e regime da conciliação

1 - O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de convenção colectiva, pode ser resolvido por conciliação.
2 - Na falta de regulamentação convencional, a conciliação rege-se pelo disposto no número seguinte e no artigo seguinte.
3 - A conciliação pode ter lugar em qualquer altura:
a) Por acordo das partes;
b) Por iniciativa de uma das partes, em caso de falta de resposta à proposta de celebração ou de revisão de convenção colectiva, ou mediante aviso prévio de oito dias, por escrito, à outra parte.

Artigo 524.º
Procedimento de conciliação

1 - A conciliação, caso seja requerida, é efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.
2 - O requerimento de conciliação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova do aviso prévio no caso de ser subscrito por uma das partes.
3 - Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e convoca as partes para o início da conciliação, devendo, em caso de revisão de convenção colectiva, convidar para a conciliação a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não envolvida no requerimento.
4 - A associação sindical ou de empregadores referida na segunda parte do número anterior deve responder ao convite no prazo de cinco dias.
5 - As partes convocadas devem comparecer em reunião de conciliação.
6 - A conciliação inicia-se com a definição das matérias sobre as quais vai incidir.
7 - No caso de a conciliação ser efectuada por outra entidade, as partes devem informar do início e termo respectivos o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.
8 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião para que tenha sido convocado.

Artigo 525.º
Transformação da conciliação em mediação

A conciliação pode ser transformada em mediação, nos termos dos artigos seguintes.

SECÇÃO III
Mediação

Artigo 526.º
Admissibilidade e regime da mediação

1 - O conflito colectivo de trabalho, designadamente resultante da celebração ou revisão de uma

convenção colectiva, pode ser resolvido por mediação.
2 - Na falta de regulamentação convencional, a mediação rege-se pelo disposto no número seguinte e nos artigos seguintes.
3 - A mediação pode ter lugar:
a) Por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação;
b) Por iniciativa de uma das partes, um mês após o início de conciliação, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Artigo 527.º
Procedimento de mediação

1 - A mediação, caso seja requerida, é efectuada por mediador nomeado pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade.
2 - O requerimento de mediação deve indicar a situação que a fundamenta e o objecto da mesma, juntando prova da comunicação à outra parte caso seja subscrito por uma das partes.
3 - Nos 10 dias seguintes à apresentação do requerimento, o serviço competente verifica a regularidade daquele e nomeia o mediador, dando do facto conhecimento às partes.
4 - Caso a mediação seja requerida por uma das partes, o mediador solicita à outra que se pronuncie sobre o objecto da mesma e, em caso de divergência, decide tendo em consideração a viabilidade da mediação.
5 - Para a elaboração da proposta, o mediador pode solicitar às partes e a qualquer departamento do Estado os dados e informações de que estes disponham e que aquele considere necessários.
6 - As partes devem comparecer em reuniões convocadas pelo mediador.
7 - O mediador deve remeter a proposta às partes no prazo de 30 dias a contar da sua nomeação e, no decurso do prazo referido no número seguinte, pode contactar qualquer das partes em separado, se o considerar conveniente para a obtenção do acordo.
8 - A aceitação da proposta por qualquer das partes deve ser comunicada ao mediador no prazo de 10 dias a contar da sua recepção.
9 - Recebidas as respostas ou decorrido o prazo estabelecido no número anterior, o mediador comunica em simultâneo a cada uma das partes a aceitação ou recusa da proposta, no prazo de dois dias.
10 - O mediador deve guardar sigilo sobre as informações recebidas no decurso do procedimento que não sejam conhecidas da outra parte.
11 - Comete contra-ordenação grave a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião convocada pelo mediador.

Artigo 528.º
Mediação por outra entidade

1 - As partes podem solicitar ao ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento conjunto, o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador.
2 - Caso o ministro concorde e a personalidade escolhida aceite ser mediador, os correspondentes encargos são suportados pelo ministério responsável pela área laboral.
3 - No caso de a mediação não ser efectuada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, este deve ser informado pelas partes dos respectivos início e termo.

SECÇÃO IV
Arbitragem

Artigo 529.º
Arbitragem

Os conflitos colectivos de trabalho que não resultem da celebração ou revisão de convenção colectiva podem ser dirimidos por arbitragem, nos termos previstos nos artigos 506.º e 507.º

CAPÍTULO II
Greve e proibição de lock-out
SECÇÃO I
Greve

Artigo 530.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 531.º
Competência para declarar a greve

1 - O recurso à greve é decidido por associações sindicais.
2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a assembleia de trabalhadores da empresa pode deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais, a assembleia seja convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.

Artigo 532.º
Representação dos trabalhadores em greve

1 - Os trabalhadores em greve são representados pela associação ou associações sindicais que decidiram o recurso à greve ou, no caso referido no n.º 2 do artigo anterior, por uma comissão de greve, eleita pela mesma assembleia.
2 - As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

Artigo 533.º
Piquete de greve

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes.

Artigo 534.º
Aviso prévio de greve

1 - A entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de cinco dias úteis ou, em situação referida no n.º 1 do artigo 537.º, 10 dias úteis.
2 - O aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social.
3 - O aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos.
4 - Caso os serviços a que se refere o número anterior estejam definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este pode determinar que o aviso prévio não necessita de conter proposta sobre os mesmos serviços, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.

Artigo 535.º
Proibição de substituição de grevistas

1 - O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.
2 - A tarefa a cargo de trabalhador em greve não pode, durante esta, ser realizada por empresa contratada para esse fim, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção de equipamento e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números anteriores.

Artigo 536.º
Efeitos da greve

1 - A greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade.
2 - Durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.
3 - O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.

Artigo 537.º
Obrigação de prestação de serviços durante a greve

1 - Em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.
2 - Considera-se, nomeadamente, empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis o que se integra em algum dos seguintes sectores:
a) Correios e telecomunicações;
b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
e) Abastecimento de águas;
f) Bombeiros;
g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
i) Transporte e segurança de valores monetários.
3 - A associação sindical que declare a greve, ou a comissão de greve no caso referido no n.º 2 do artigo 531.º, e os trabalhadores aderentes devem prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações.
4 - Os trabalhadores afectos à prestação de serviços referidos nos números anteriores mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direcção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição.

Artigo 538.º
Definição de serviços a assegurar durante a greve

1 - Os serviços previstos nos n.os 1 e 3 do artigo anterior e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respectiva associação de empregadores.
2 - Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade, convoca as entidades referidas no número anterior para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.
3 - Na negociação de serviços mínimos relativos a greve substancialmente idêntica a, pelo menos, duas greves anteriores para as quais a definição de serviços mínimos por arbitragem tenha igual conteúdo, o serviço referido no número anterior propõe às partes que aceitem essa mesma definição, devendo, em caso de rejeição, a mesma constar da acta da negociação.
4 - No caso referido nos números anteriores, na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:
a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade;
b) Tratando-se de empresa do sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre arbitragem obrigatória.
5 - A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.
6 - O despacho e a decisão do tribunal arbitral previstos no número anterior produzem efeitos imediatamente após a sua notificação às entidades a que se refere o n.º 1 e devem ser afixados nas instalações da empresa, estabelecimento ou serviço, em locais destinados à informação dos trabalhadores.
7 - Os representantes dos trabalhadores em greve devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o empregador, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 539.º
Termo da greve

A greve termina por acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado

ou no final do período para o qual foi declarada.

Artigo 540.º
Proibição de coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador

1 - É nulo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão ou não a greve.
2 - Constitui contra-ordenação muito grave o acto do empregador que implique coacção do trabalhador no sentido de não aderir a greve, ou que o prejudique ou discrimine por aderir ou não a greve.

Artigo 541.º
Efeitos de greve declarada ou executada de forma contrária à lei

1 - A ausência de trabalhador por motivo de adesão a greve declarada ou executada de forma contrária à lei considera-se falta injustificada.
2 - O disposto no número anterior não prejudica a aplicação dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.
3 - Em caso de incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização, nos termos previstos em legislação específica.

Artigo 542.º
Regulamentação da greve por convenção colectiva

1 - A convenção colectiva pode regular, além das matérias referidas na alínea g) do n.º 2 do artigo 492.º, procedimentos de resolução de conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, bem como limitar o recurso a greve por parte de associação sindical celebrante, durante a vigência daquela, com a finalidade de modificar o seu conteúdo.
2 - A limitação prevista na segunda parte do número anterior não prejudica, nomeadamente, a declaração de greve com fundamento:
a) Na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar;
b) No incumprimento da convenção colectiva.
3 - O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento de limitação prevista no n.º 1.

Artigo 543.º
Responsabilidade penal em matéria de greve

A violação do disposto no n.º 1 ou 2 do artigo 535.º ou no n.º 1 do artigo 540.º é punida com pena de multa até 120 dias.

SECÇÃO II
Lock-out

Artigo 544.º
Conceito e proibição de lock-out

1 - Considera-se lock-out qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.
2 - É proibido o lock-out.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 545.º
Responsabilidade penal em matéria de lock-out

A violação do disposto no n.º 2 do artigo 544.º é punida com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

LIVRO II
Responsabilidades penal e contra-ordenacional
CAPÍTULO I
Responsabilidade penal

Artigo 546.º
Responsabilidade de pessoas colectivas e equiparadas

As pessoas colectivas e entidades equiparadas são responsáveis, nos termos gerais, pelos crimes previstos no presente Código.

Artigo 547.º
Desobediência qualificada

Incorre no crime de desobediência qualificada o empregador que:
a) Não apresentar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral documento ou outro registo por este requisitado que interesse ao esclarecimento de qualquer situação laboral;
b) Ocultar, destruir ou danificar documento ou outro registo que tenha sido requisitado pelo serviço referido na alínea anterior.

CAPÍTULO II
Responsabilidade contra-ordenacional

Artigo 548.º
Noção de contra-ordenação laboral

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

Artigo 549.º
Regime das contra-ordenações laborais

As contra-ordenações laborais são reguladas pelo disposto neste Código e, subsidiariamente, pelo regime geral das contra-ordenações.

Artigo 550.º
Punibilidade da negligência

A negligência nas contra-ordenações laborais é sempre punível.

Artigo 551.º
Sujeito responsável por contra-ordenação laboral

1 - O empregador é o responsável pelas contra-ordenações laborais, ainda que praticadas pelos seus trabalhadores no exercício das respectivas funções, sem prejuízo da responsabilidade cometida por lei a outros sujeitos.
2 - Quando um tipo contra-ordenacional tiver por agente o empregador abrange também a pessoa colectiva, a associação sem personalidade jurídica ou a comissão especial.
3 - Se o infractor for pessoa colectiva ou equiparada, respondem pelo pagamento da coima, solidariamente com aquela, os respectivos administradores, gerentes ou directores.
4 - O contratante e o dono da obra, empresa ou exploração agrícola, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com o contratante, dono da obra, empresa ou exploração agrícola se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo, assim como pelo pagamento das respetivas coimas.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 552.º
Apresentação de documentos

1 - As pessoas singulares, colectivas e entidades equiparadas notificadas pelo serviço com

competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral para exibição, apresentação ou entrega de documentos ou outros registos ou de cópia dos mesmos devem apresentá-los no prazo e local identificados para o efeito.
2 - Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no número anterior.

Artigo 553.º
Escalões de gravidade das contra-ordenações laborais

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

Artigo 554.º
Valores das coimas

1 - A cada escalão de gravidade das contra-ordenações laborais corresponde uma coima variável em função do volume de negócios da empresa e do grau da culpa do infractor, salvo o disposto no artigo seguinte.
2 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação leve são os seguintes:
a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 10 000 000, de 2 UC a 5 UC em caso de negligência e de 6 UC a 9 UC em caso de dolo;
b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 6 UC a 9 UC em caso de negligência e de 10 UC a 15 UC em caso de dolo.
3 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação grave são os seguintes:
a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 6 UC a 12 UC em caso de negligência e de 13 UC a 26 UC em caso de dolo;
b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 7 UC a 14 UC em caso de negligência e de 15 UC a 40 UC em caso de dolo;
c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 10 UC a 20 UC em caso de negligência e de 21 UC a 45 UC em caso de dolo;
d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 12 UC a 25 UC em caso de negligência e de 26 UC a 50 UC em caso de dolo;
e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo.
4 - Os limites mínimo e máximo das coimas correspondentes a contra-ordenação muito grave são os seguintes:
a) Se praticada por empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000, de 20 UC a 40 UC em caso de negligência e de 45 UC a 95 UC em caso de dolo;
b) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 500 000 e inferior a (euro) 2 500 000, de 32 UC a 80 UC em caso de negligência e de 85 UC a 190 UC em caso de dolo;
c) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 2 500 000 e inferior a (euro) 5 000 000, de 42 UC a 120 UC em caso de negligência e de 120 UC a 280 UC em caso de dolo;
d) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 5 000 000 e inferior a (euro) 10 000 000, de 55 UC a 140 UC em caso de negligência e de 145 UC a 400 UC em caso de dolo;
e) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000, de 90 UC a 300 UC em caso de negligência e de 300 UC a 600 UC em caso de dolo.
5 - O volume de negócios reporta-se ao ano civil anterior ao da prática da infracção.
6 - Caso a empresa não tenha actividade no ano civil anterior ao da prática da infracção, considera-se o volume de negócios do ano mais recente.
7 - No ano de início de actividade são aplicáveis os limites previstos para empresa com volume de negócios inferior a (euro) 500 000.
8 - Se o empregador não indicar o volume de negócios, aplicam-se os limites previstos para empresa com volume de negócios igual ou superior a (euro) 10 000 000.
9 - A sigla UC corresponde à unidade de conta processual.

Artigo 555.º
Outros valores de coimas

1 - A cada escalão de gravidade das contra-ordenações, em caso em que o agente não tenha trabalhadores ao serviço ou, sendo pessoa singular, não exerça uma actividade com fins lucrativos corresponde o valor de coimas previsto nos números seguintes.
2 - A contra-ordenação leve corresponde coima de 1 UC a 2 UC em caso de negligência ou de 2 UC a 3,5 UC em caso de dolo.

3 - A contra-ordenação grave corresponde coima de 3 UC a 7 UC em caso de negligência ou de 7 UC a 14 UC em caso de dolo.
4 - A contra-ordenação muito grave corresponde coima de 10 UC a 25 UC em caso de negligência ou de 25 UC a 50 UC em caso de dolo.

Artigo 556.º
Critérios especiais de medida da coima

1 - Os valores máximos das coimas aplicáveis a contra-ordenações muito graves previstas no n.º 4 do artigo 554.º são elevados para o dobro em situação de violação de normas sobre trabalho de menores, segurança e saúde no trabalho, direitos de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e direito à greve.
2 - Em caso de pluralidade de agentes responsáveis pela mesma contra-ordenação é aplicável a coima correspondente à empresa com maior volume de negócios.

Artigo 557.º
Dolo

O desrespeito de medidas recomendadas em auto de advertência é ponderado pela autoridade administrativa competente, ou pelo julgador em caso de impugnação judicial, designadamente para efeitos de aferição da existência de conduta dolosa.

Artigo 558.º
Pluralidade de contra-ordenações

1 - Quando a violação da lei afectar uma pluralidade de trabalhadores individualmente considerados, o número de contra-ordenações corresponde ao número de trabalhadores concretamente afectados, nos termos dos números seguintes.
2 - Considera-se que a violação da lei afecta uma pluralidade de trabalhadores quando estes, no exercício da respectiva actividade, foram expostos a uma situação concreta de perigo ou sofreram dano resultante de conduta ilícita do infractor.
3 - A pluralidade de infracções dá origem a um processo e as infracções são sancionadas com uma coima única que não pode exceder o dobro da coima máxima aplicável em concreto.
4 - Se, com a infracção praticada, o agente obteve um benefício económico, este deve ser tido em conta na determinação da medida da coima nos termos do disposto no artigo 18.º do regime geral das contra-ordenações, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de Setembro.

Artigo 559.º
Determinação da medida da coima

1 - Na determinação da medida da coima, além do disposto no regime geral das contra-ordenações, são ainda atendíveis a medida do incumprimento das recomendações constantes de auto de advertência, a coacção, falsificação, simulação ou outro meio fraudulento usado pelo agente.
2 - No caso de violação de normas de segurança e saúde no trabalho, são também atendíveis os princípios gerais de prevenção a que devem obedecer as medidas de protecção, bem como a permanência ou transitoriedade da infracção, o número de trabalhadores potencialmente afectados e as medidas e instruções adoptadas pelo empregador para prevenir os riscos.
3 - Cessando o contrato de trabalho, no caso de o arguido cumprir o disposto no artigo 245.º e proceder ao pagamento voluntário da coima por violação do disposto no n.º 1 ou 5 do artigo 238.º, no n.º 1, 4 ou 5 do artigo 239.º ou no n.º 1, 2 ou 3 do artigo 244.º, esta é liquidada pelo valor correspondente à contra-ordenação leve.

Artigo 560.º
Dispensa de coima

A coima prevista para as contraordenações referidas no n.º 4 do artigo 353.º, no n.º 2 do artigo 355.º, no n.º 7 do artigo 356.º, no n.º 8 do artigo 357.º, no n.º 6 do artigo 358.º, no n.º 6 do artigo 360.º, no n.º 6 do artigo 361.º, no n.º 6 do artigo 363.º, no n.º 6 do artigo 368.º, no n.º 2 do artigo 369.º, no n.º 5 do artigo 371.º, no n.º 8 do artigo 375.º, no n.º 3 do artigo 376.º, no n.º 3 do artigo 378.º e no n.º 3 do artigo 380.º, na parte em que se refere a violação do n.º 1 do mesmo artigo, não se aplica caso o empregador assegure ao trabalhador os direitos a que se refere o artigo 389.º

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Artigo 561.º
Reincidência

1 - É sancionado como reincidente quem comete uma contra-ordenação grave praticada com dolo ou uma contra-ordenação muito grave, depois de ter sido condenado por outra contra-ordenação grave praticada com dolo ou contra-ordenação muito grave, se entre as duas infracções tiver decorrido um prazo não superior ao da prescrição da primeira.
2 - Em caso de reincidência, os limites mínimo e máximo da coima são elevados em um terço do respectivo valor, não podendo esta ser inferior ao valor da coima aplicada pela contra-ordenação anterior desde que os limites mínimo e máximo desta não sejam superiores aos daquela.

Artigo 562.º
Sanções acessórias

1 - No caso de contra-ordenação muito grave ou reincidência em contra-ordenação grave, praticada com dolo ou negligência grosseira, é aplicada ao agente a sanção acessória de publicidade.
2 - No caso de reincidência em contra-ordenação prevista no número anterior, tendo em conta os efeitos gravosos para o trabalhador ou o benefício económico retirado pelo empregador com o incumprimento, podem ainda ser aplicadas as seguintes sanções acessórias:
a) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos;
b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.
3 - A publicidade da decisão condenatória consiste na inclusão em registo público, disponibilizado na página electrónica do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, de um extracto com a caracterização da contra-ordenação, a norma violada, a identificação do infractor, o sector de actividade, o lugar da prática da infracção e a sanção aplicada.
4 - A publicidade referida no número anterior é promovida pelo tribunal competente, em relação a contra-ordenação objecto de decisão judicial, ou pelo serviço referido no mesmo número, nos restantes casos.

Artigo 563.º
Dispensa e eliminação da publicidade

1 - A sanção acessória de publicidade pode ser dispensada, tendo em conta as circunstâncias da infracção, se o agente tiver pago imediatamente a coima a que foi condenado e se não tiver praticado qualquer contra-ordenação grave ou muito grave nos cinco anos anteriores.
2 - Decorrido um ano desde a publicidade da decisão condenatória sem que o agente tenha sido novamente condenado por contra-ordenação grave ou muito grave, é a mesma eliminada do registo referido no artigo anterior.
3 - O disposto no n.º 1 não se aplica no caso de contraordenação a que se refere o n.º 5 do artigo 29.º.

Contém as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas:
- Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto
- Retificação n.º 28/2017, de 02 de Outubro

Versões anteriores deste artigo:
- 1ª versão: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
- 2ª versão: Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto

Artigo 564.º
Cumprimento de dever omitido

1 - Sempre que a contra-ordenação laboral consista na omissão de um dever, o pagamento da coima não dispensa o infractor do seu cumprimento se este ainda for possível.
2 - A decisão que aplique a coima deve conter, sendo caso disso, a ordem de pagamento de quantitativos em dívida ao trabalhador, a efectuar dentro do prazo estabelecido para o pagamento da coima.
3 - Em caso de não pagamento, a decisão referida no número anterior serve de base à execução efectuada nos termos do artigo 89.º do regime geral das contra-ordenações, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 244/95, de 14 de Setembro, aplicando-se as normas do processo comum de execução para pagamento de quantia certa.

Artigo 565.º
Registo individual

1 - O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral organiza um registo individual dos sujeitos responsáveis pelas contra-ordenações laborais, de âmbito nacional, do qual constam as infracções praticadas, as datas em que foram cometidas, as coimas e as sanções acessórias aplicadas, assim como as datas em que as decisões condenatórias se tornaram irrecorríveis.
2 - Os tribunais e os departamentos das administrações regionais dos Açores e da Madeira com competência para a aplicação de coimas remetem ao serviço referido no número anterior os elementos neste indicados.

Artigo 566.º
Destino das coimas

1 - Em processo cuja instrução esteja cometida ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, metade do produto da coima aplicada reverte para este, a título de compensação de custos de funcionamento e despesas processuais, tendo o remanescente o seguinte destino:
a) Fundo de Acidentes de Trabalho, no caso de coima aplicada em matéria de segurança e saúde no trabalho;
b) 35 % para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social e 15 % para o Orçamento do Estado, relativamente a outra coima.
2 - O serviço referido no número anterior transfere trimestralmente para as entidades referidas no número anterior as importâncias a que têm direito.

Anexo V – Lei n.º 98_2009, de 04 de setembro

[Nº de artigos:**188**]

Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro (versão actualizada)

REGULAMENTA O REGIME DE REPARAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

SUMÁRIO

Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

---

Lei n.º 98/2009
de 4 de Setembro
Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

CAPÍTULO I
Objecto e âmbito

Artigo 1.º
Objecto da lei

1 - A presente lei regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
2 - Sem prejuízo do disposto no capítulo iii, às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes da presente lei e, subsidiariamente, o regime geral da segurança social.

Artigo 2.º
Beneficiários

O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos previstos na presente lei.

CAPÍTULO II
Acidentes de trabalho
SECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 3.º
Trabalhador abrangido

1 - O regime previsto na presente lei abrange o trabalhador por conta de outrem de qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.
2 - Quando a presente lei não impuser entendimento diferente, presume-se que o trabalhador está na dependência económica da pessoa em proveito da qual presta serviços.
3 - Para além da situação do praticante, aprendiz e estagiário, considera-se situação de formação profissional a que tem por finalidade a preparação, promoção e actualização profissional do trabalhador, necessária ao desempenho de funções inerentes à actividade do empregador.

Artigo 4.º
Exploração lucrativa

Para os efeitos da presente lei, não se considera lucrativa a actividade cuja produção se destine exclusivamente ao consumo ou utilização do agregado familiar do empregador.

Artigo 5.º
Trabalhador estrangeiro

1 - O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para efeitos da presente lei, equiparado ao trabalhador português.
2 - Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3 - O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito da presente lei desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Artigo 6.º
Trabalhador no estrangeiro

1 - O trabalhador português e o trabalhador estrangeiro residente em Portugal sinistrados em acidente de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa têm direito às prestações previstas na presente lei, salvo se a legislação do Estado onde ocorreu o acidente lhes reconhecer direito à reparação, caso em que o trabalhador pode optar por qualquer dos regimes.
2 - A lei portuguesa aplica-se na ausência de opção expressa do trabalhador sinistrado em acidente de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa, salvo se a do Estado onde ocorreu o acidente for mais favorável.

Artigo 7.º
Responsabilidade

É responsável pela reparação e demais encargos decorrentes de acidente de trabalho, bem como pela manutenção no posto de trabalho, nos termos previstos na presente lei, a pessoa singular ou colectiva de direito privado ou de direito público não abrangida por legislação especial, relativamente ao trabalhador ao seu serviço.

SECÇÃO II
Delimitação do acidente de trabalho

Artigo 8.º
Conceito

1 - É acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.
2 - Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:
a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;
b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçosas de trabalho.

Artigo 9.º
Extensão do conceito

1 - Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:
a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos referidos no número seguinte;
b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
e) No local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito;
f) No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito;
g) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação do contrato de trabalho em curso;
h) Fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.
2 - A alínea a) do número anterior compreende o acidente de trabalho que se verifique nos trajectos normalmente utilizados e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador:
a) Entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego;
b) Entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho;
c) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição;

d) Entre qualquer dos locais referidos na alínea b) e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente;
e) Entre o local de trabalho e o local da refeição;
f) Entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual ou a sua residência habitual ou ocasional.
3 - Não deixa de se considerar acidente de trabalho o que ocorrer quando o trajecto normal tenha sofrido interrupções ou desvios determinados pela satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.
4 - No caso previsto na alínea a) do n.º 2, é responsável pelo acidente o empregador para cujo local de trabalho o trabalhador se dirige.

Artigo 10.º
Prova da origem da lesão

1 - A lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias previstas no artigo anterior presume-se consequência de acidente de trabalho.
2 - Se a lesão não tiver manifestação imediatamente a seguir ao acidente, compete ao sinistrado ou aos beneficiá-rios legais provar que foi consequência dele.

Artigo 11.º
Predisposição patológica e incapacidade

1 - A predisposição patológica do sinistrado num acidente não exclui o direito à reparação integral, salvo quando tiver sido ocultada.
2 - Quando a lesão ou doença consecutiva ao acidente for agravada por lesão ou doença anterior, ou quando esta for agravada pelo acidente, a incapacidade avaliar-se-á como se tudo dele resultasse, a não ser que pela lesão ou doença anterior o sinistrado já esteja a receber pensão ou tenha recebido um capital de remição nos termos da presente lei.
3 - No caso de o sinistrado estar afectado de incapacidade permanente anterior ao acidente, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.
4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando do acidente resulte a inutilização ou danificação das ajudas técnicas de que o sinistrado já era portador, o mesmo tem direito à sua reparação ou substituição.
5 - Confere também direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

SECÇÃO III
Exclusão e redução da responsabilidade

Artigo 12.º
Nulidade

1 - É nula a convenção contrária aos direitos ou garantias conferidos na presente lei ou com eles incompatível.
2 - São igualmente nulos os actos e contratos que visem a renúncia aos direitos conferidos na presente lei.
3 - Para efeitos do disposto do n.º 1, presume-se realizado com o fim de impedir a satisfação dos créditos provenientes do direito à reparação prevista na lei todo o acto do devedor, praticado após a data do acidente ou do diagnóstico inequívoco da doença profissional, que envolva diminuição da garantia patrimonial desses créditos.

Artigo 13.º
Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição do trabalhador ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes do regime estabelecido na presente lei, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Artigo 14.º
Descaracterização do acidente

1 - O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que:
a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.
2 - Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que existe causa justificativa da violação das condições de segurança se o acidente de trabalho resultar de incumprimento de norma legal ou estabelecida pelo empregador da qual o trabalhador, face ao seu grau de instrução ou de acesso à informação, dificilmente teria conhecimento ou, tendo-o, lhe fosse manifestamente difícil entendê-la.
3 - Entende-se por negligência grosseira o comportamento temerário em alto e relevante grau, que não se consubstancie em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos da profissão.

Artigo 15.º
Força maior

1 - O empregador não tem de reparar o acidente que provier de motivo de força maior.
2 - Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Artigo 16.º
Situações especiais

1 - Não há igualmente obrigação de reparar o acidente ocorrido na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.
2 - As exclusões previstas no número anterior não abrangem o acidente que resulte da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Artigo 17.º
Acidente causado por outro trabalhador ou por terceiro

1 - Quando o acidente for causado por outro trabalhador ou por terceiro, o direito à reparação devida pelo empregador não prejudica o direito de acção contra aqueles, nos termos gerais.
2 - Se o sinistrado em acidente receber de outro trabalhador ou de terceiro indemnização superior à devida pelo empregador, este considera-se desonerado da respectiva obrigação e tem direito a ser reembolsado pelo sinistrado das quantias que tiver pago ou despendido.
3 - Se a indemnização arbitrada ao sinistrado ou aos seus representantes for de montante inferior ao dos benefícios conferidos em consequência do acidente, a exclusão da responsabilidade é limitada àquele montante.
4 - O empregador ou a sua seguradora que houver pago a indemnização pelo acidente pode sub-rogar-se no direito do lesado contra os responsáveis referidos no n.º 1 se o sinistrado não lhes tiver exigido judicialmente a indemnização no prazo de um ano a contar da data do acidente.
5 - O empregador e a sua seguradora também são titulares do direito de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exigir aos responsáveis a indemnização pelo acidente a que se refere este artigo.

SECÇÃO IV
Agravamento da responsabilidade

Artigo 18.º
Actuação culposa do empregador

1 - Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada e por empresa utilizadora de mão-de-obra, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança e saúde no trabalho, a responsabilidade individual ou solidária pela indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.
2 - O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que os responsáveis aí previstos tenham incorrido.
3 - Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.
4 - No caso previsto no presente artigo, e sem prejuízo do ressarcimento dos prejuízos patrimoniais e dos prejuí-zos não patrimoniais, bem como das demais prestações devidas por actuação não culposa, é devida uma pensão anual ou indemnização diária, destinada a reparar a

redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte, fixada segundo as regras seguintes:
a) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, ou incapacidade temporária absoluta, e de morte, igual à retribuição;
b) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, compreendida entre 70 % e 100 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;
c) Nos casos de incapacidade parcial, permanente ou temporária, tendo por base a redução da capacidade resultante do acidente.
5 - No caso de morte, a pensão prevista no número anterior é repartida pelos beneficiários do sinistrado, de acordo com as proporções previstas nos artigos 59.º a 61.º
6 - No caso de se verificar uma alteração na situação dos beneficiários, a pensão é modificada, de acordo com as regras previstas no número anterior.

SECÇÃO V
Natureza, determinação e graduação da incapacidade

Artigo 19.º
Natureza da incapacidade

1 - O acidente de trabalho pode determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho.
2 - A incapacidade temporária pode ser parcial ou absoluta.
3 - A incapacidade permanente pode ser parcial, absoluta para o trabalho habitual ou absoluta para todo e qualquer trabalho.

Artigo 20.º
Determinação da incapacidade

A determinação da incapacidade é efectuada de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, elaborada e actualizada por uma comissão nacional, cuja composição, competência e modo de funcionamento são fixados em diploma próprio.

Artigo 21.º
Avaliação e graduação da incapacidade

1 - O grau de incapacidade resultante do acidente define-se, em todos os casos, por coeficientes expressos em percentagens e determinados em função da natureza e da gravidade da lesão, do estado geral do sinistrado, da sua idade e profissão, bem como da maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e das demais circunstâncias que possam influir na sua capacidade de trabalho ou de ganho.
2 - O grau de incapacidade é expresso pela unidade quando se verifique disfunção total com incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho.
3 - O coeficiente de incapacidade é fixado por aplicação das regras definidas na tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, em vigor à data do acidente.
4 - Sempre que haja lugar à aplicação do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 48.º e no artigo 53.º, o juiz pode requisitar parecer prévio de peritos especializados, designadamente dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 22.º
Conversão da incapacidade temporária em permanente

1 - A incapacidade temporária converte-se em permanente decorridos 18 meses consecutivos, devendo o perito médico do tribunal reavaliar o respectivo grau de incapacidade.
2 - Verificando-se que ao sinistrado está a ser prestado o tratamento clínico necessário, o Ministério Público pode prorrogar o prazo fixado no número anterior, até ao máximo de 30 meses, a requerimento da entidade responsável e ou do sinistrado.

SECÇÃO VI
Reparação
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Artigo 23.º
Princípio geral

O direito à reparação compreende as seguintes prestações:
a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer

outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
b) Em dinheiro - indemnizações, pensões, prestações e subsídios previstos na presente lei.

Artigo 24.º
Recidiva ou agravamento

1 - Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do artigo anterior mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.
2 - O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do artigo anterior, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:
a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;
b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.
3 - Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida.

SUBSECÇÃO II
Prestações em espécie

Artigo 25.º
Modalidades das prestações

1 - As prestações em espécie previstas na alínea a) do artigo 23.º compreendem:
a) A assistência médica e cirúrgica, geral ou especializada, incluindo todos os elementos de diagnóstico e de tratamento que forem necessários, bem como as visitas domiciliárias;
b) A assistência medicamentosa e farmacêutica;
c) Os cuidados de enfermagem;
d) A hospitalização e os tratamentos termais;
e) A hospedagem;
f) Os transportes para observação, tratamento ou comparência a actos judiciais;
g) O fornecimento de ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais, bem como a sua renovação e reparação;
h) Os serviços de reabilitação e reintegração profissional e social, incluindo a adaptação do posto do trabalho;
i) Os serviços de reabilitação médica ou funcional para a vida activa;
j) Apoio psicoterapêutico, sempre que necessário, à família do sinistrado.
2 - A assistência a que se referem as alíneas a) e j) do número anterior inclui a assistência psicológica e psiquiá-trica, quando reconhecida como necessária pelo médico assistente.

Artigo 26.º
Primeiros socorros

1 - A verificação das circunstâncias previstas nos artigos 15.º e 16.º não dispensa o empregador da prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e do seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.
2 - O empregador ou quem o represente na direcção ou fiscalização do trabalho deve, logo que tenha conhecimento do acidente, assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos ao sinistrado, bem como o transporte mais adequado para tais efeitos.
3 - O transporte e socorros referidos no número anterior são prestados independentemente de qualquer apreciação das condições legais da reparação.

Artigo 27.º
Lugar de prestação da assistência clínica

1 - A assistência clínica deve ser prestada na localidade onde o sinistrado reside ou na sua própria habitação, se tal for indispensável.
2 - Essa assistência pode, no entanto, ser prestada em qualquer outro local por determinação do médico assistente ou mediante acordo entre o sinistrado e a entidade responsável.

Artigo 28.º
Médico assistente

1 - A entidade responsável tem o direito de designar o médico assistente do sinistrado.
2 - O sinistrado pode recorrer a qualquer médico nos seguintes casos:

a) Se o empregador ou quem o represente não se encontrar no local do acidente e houver urgência nos socorros;
b) Se a entidade responsável não nomear médico assistente ou enquanto o não fizer;
c) Se a entidade responsável renunciar ao direito de escolher o médico assistente;
d) Se lhe for dada alta sem estar curado, devendo, neste caso, requerer exame pelo perito do tribunal.
3 - Enquanto não houver médico assistente designado, é como tal considerado, para todos os efeitos legais, o médico que tratar o sinistrado.

Artigo 29.º
Dever de assistência clínica

Nenhum médico pode negar-se a prestar assistência clínica a sinistrado do trabalho, quando solicitada pela entidade responsável ou pelo próprio sinistrado, no caso em que lhe é permitida a escolha do médico assistente.

Artigo 30.º
Observância de prescrições clínicas e cirúrgicas

1 - O sinistrado em acidente deve submeter-se ao tratamento e observar as prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável, necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho, sem prejuízo do direito a solicitar o exame pericial do tribunal.
2 - Sendo a incapacidade ou o agravamento do dano consequência de injustificada recusa ou falta de observância das prescrições clínicas ou cirúrgicas, a indemnização pode ser reduzida ou excluída nos termos gerais.
3 - Considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica quando, pela sua natureza ou pelo estado do sinistrado, ponha em risco a vida deste.

Artigo 31.º
Substituição legal do médico assistente

1 - Durante o internamento em hospital, o médico assistente é substituído nas suas funções pelos médicos do mesmo hospital, embora com o direito de acompanhar o tratamento do sinistrado, conforme os respectivos regulamentos internos ou, na falta ou insuficiência destes, segundo as determinações do director clínico.
2 - O direito de acompanhar o tratamento do sinistrado contempla, nomeadamente, a faculdade de o médico assistente ter acesso a toda a documentação clínica respeitante ao sinistrado em poder do estabelecimento hospitalar.

Artigo 32.º
Escolha do médico cirurgião

Nos casos em que deva ser submetido a intervenção cirúrgica de alto risco e naqueles em que, como consequência da intervenção cirúrgica, possa correr risco de vida, o sinistrado tem direito a escolher o médico cirurgião.

Artigo 33.º
Contestação das resoluções do médico assistente

O sinistrado ou a entidade responsável, mediante consulta prévia ao sinistrado, têm o direito de não se conformar com as resoluções do médico assistente ou de quem legalmente o substituir.

Artigo 34.º
Solução de divergências

1 - Qualquer divergência sobre as matérias reguladas nos artigos 31.º, 32.º e 33.º, ou outra de natureza clínica, pode ser resolvida por simples conferência de médicos, da iniciativa do sinistrado, da entidade responsável ou do médico assistente, bem como do substituto legal deste.
2 - Se a divergência não for resolvida nos termos do número anterior, é solucionada:
a) Havendo internamento hospitalar, pelo respectivo director clínico ou pelo médico que o deva substituir, se ele for o médico assistente;
b) Não havendo internamento hospitalar, pelo perito médico do tribunal do trabalho da área onde o sinistrado se encontra, por determinação do Ministério Público, a solicitação de qualquer dos interessados.

3 - As resoluções dos médicos referidos nas alíneas do número anterior ficam a constar de documento escrito e o interessado pode delas reclamar, mediante requerimento fundamentado, para o juiz do tribunal do trabalho da área onde o sinistrado se encontra, que decide definitivamente.
4 - Nos casos previstos na alínea b) do n.º 2 e no n.º 3, se vier a ter lugar processo emergente de acidente de trabalho, o processado é apenso a este.

Artigo 35.º
Boletins de exame e alta

1 - No começo do tratamento do sinistrado, o médico assistente emite um boletim de exame, em que descreve as doenças ou lesões que lhe encontrar e a sintomatologia apresentada com descrição pormenorizada das lesões referidas pelo mesmo como resultantes do acidente.
2 - No final do tratamento do sinistrado, quer por este se encontrar curado ou em condições de trabalhar quer por qualquer outro motivo, o médico assistente emite um boletim de alta clínica, em que declare a causa da cessação do tratamento e o grau de incapacidade permanente ou temporária, bem como as razões justificativas das suas conclusões.
3 - Entende-se por alta clínica a situação em que a lesão desapareceu totalmente ou se apresenta como insusceptível de modificação com terapêutica adequada.
4 - O boletim de exame é emitido em triplicado e o de alta em duplicado.
5 - No prazo de 30 dias após a realização dos actos é entregue um exemplar do boletim ao sinistrado e outro remetido ao tribunal, se for caso disso, bem como enviado o terceiro exemplar do boletim de exame à entidade responsável.
6 - Tratando-se de sinistrado a cargo de seguradora, da administração central, regional, local ou de outra entidade dispensada de transferir a responsabilidade por acidente de trabalho, o boletim apenas é remetido a juízo quando haja de se proceder a exame médico, quando o tribunal o requisite ou tenha de acompanhar a participação do acidente.
7 - Imediatamente após a realização dos actos, a seguradora entrega ao sinistrado um documento informativo que indique os períodos de incapacidade temporária e respectivo grau, bem como, se for o caso, a data da alta e a causa da cessação do tratamento.

Artigo 36.º
Informação clínica ao sinistrado

O sinistrado tem direito a receber, em qualquer momento, a seu requerimento, cópia de todos os documentos respeitantes ao seu processo, designadamente o boletim de alta e os exames complementares de diagnóstico em poder da seguradora.

Artigo 37.º
Requisição pelo tribunal

A entidade responsável, os estabelecimentos hospitalares, os serviços competentes da segurança social e os médicos são obrigados a fornecer aos tribunais do trabalho todos os esclarecimentos e documentos que lhes sejam requisitados relativamente a observações e tratamentos feitos a sinistrados ou, por qualquer outro modo, relacionados com o acidente.

Artigo 38.º
Estabelecimento de saúde

1 - O internamento e os tratamentos previstos na alínea a) do artigo 23.º devem ser feitos em estabelecimento de saúde adequado ao restabelecimento e reabilitação do sinistrado.
2 - O recurso, quando necessário, a estabelecimento de saúde fora do território nacional será feito após parecer de junta médica comprovando a impossibilidade de tratamento em hospital no território nacional.
3 - A entidade responsável deve assinar termo de responsabilidade para garantia do pagamento das despesas com o internamento e os tratamentos previstos na alínea a) do artigo 23.º
4 - Se aquela entidade se recusar a assinar o termo de responsabilidade, não pode, com esse fundamento, ser negado o tratamento ou o internamento do sinistrado sempre que a gravidade do seu estado o imponha.
5 - No caso previsto no número anterior, o estabelecimento de saúde deve juntar ao respectivo processo a nota das despesas efectuadas para efeito de pagamento.
6 - O estabelecimento de saúde que, injustificadamente, deixar de cumprir as obrigações do tratamento ou do internamento urgente referidos no n.º 4 é responsável pelo agravamento das lesões do sinistrado, reconhecido judicialmente como consequência de tais factos.
7 - Entende-se por estabelecimento de saúde o hospital, casa de saúde, casa de repouso ou de convalescença.

Artigo 39.º
Transporte e estada

1 - O sinistrado tem direito ao fornecimento ou ao pagamento de transporte e estada, que devem obedecer às condições de comodidade impostas pela natureza da lesão ou da doença.
2 - O fornecimento ou o pagamento referidos no número anterior abrangem as deslocações e permanência necessárias à observação e tratamento e as exigidas pela comparência a actos judiciais, salvo, quanto a estas, se for consequência de pedido do sinistrado que venha a ser julgado improcedente.
3 - O sinistrado utiliza os transportes colectivos, salvo não os havendo ou se outro for mais indicado pela urgência do tratamento, por determinação do médico assistente ou por outras razões ponderosas atendíveis.
4 - Quando o sinistrado for menor de 16 anos ou quando a natureza da lesão ou da doença ou outras circunstâncias especiais o exigirem, o direito a transporte e estada é extensivo à pessoa que o acompanhar.
5 - As categorias e classe da estada devem ajustar-se às prescrições do médico assistente ou dos clínicos que em tribunal derem parecer.
6 - O pagamento de transporte é, igualmente, extensivo ao beneficiário legal do sinistrado sempre que for exigida a sua comparência em tribunal e em exames necessários à determinação da sua incapacidade.

Artigo 40.º
Responsabilidade pelo transporte e estada

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a entidade responsável só é obrigada a despender o menor custo das prestações de transporte e estada que obedeçam às condições de comodidade impostas pela natureza da lesão.
2 - A entidade responsável deve assumir previamente, perante os fornecedores de transporte e estada, a responsabilidade pelo pagamento das despesas ou adiantar a sua importância.

Artigo 41.º
Ajudas técnicas em geral

1 - As ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais devem ser, em cada caso, os considerados adequados ao fim a que se destinam pelo médico assistente, preferencialmente aqueles que correspondam ao estado mais avançado da ciência e da técnica por forma a proporcionar as melhores condições ao sinistrado, independentemente do seu custo.
2 - O direito às ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais abrange ainda os destinados à correcção ou compensação visual, auditiva ou outra, bem como a prótese dentária.
3 - Quando houver divergências sobre a natureza, qualidade ou adequação das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais ou sobre a obrigatoriedade ou necessidade da sua renovação ou reparação, o Ministério Público, por sua iniciativa ou a pedido do sinistrado, solicita parecer ao perito médico do tribunal de trabalho da área de residência do sinistrado.

Artigo 42.º
Opção do sinistrado

1 - O sinistrado pode optar pela importância correspondente ao valor das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais indicados pelo médico assistente ou pelo tribunal quando pretenda adquirir ajudas técnicas de custo superior.
2 - No caso previsto no número anterior, a entidade responsável deposita a referida importância à ordem do tribunal, no prazo que este fixar, para ser paga à entidade fornecedora depois de verificada a aplicação da ajuda técnica.

Artigo 43.º
Reparação e renovação das ajudas técnicas em geral

1 - Sempre que um acidente de trabalho inutilize ou danifique ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais de que o sinistrado já era portador:
a) Ficam a cargo da entidade responsável por aquele acidente as despesas necessárias à renovação ou reparação das mencionadas ajudas técnicas;
b) Há lugar, se for caso disso, ao pagamento de indemnização correspondente à incapacidade daí

resultante.
2 - Tratando-se de renovação, o respectivo encargo não pode ser superior ao custo de ajuda técnica igual à inutilizada, salvo se existir outra ajuda técnica mais adequada.
3 - As despesas de reparação ou renovação de ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais usados por força de acidente de trabalho e deteriorados em consequência de uso ou desgaste normal ficam a cargo da entidade responsável pelo acidente que determinou a respectiva utilização.
4 - Durante o período de reparação ou renovação das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos, a entidade responsável deve, sempre que possível, assegurar ao sinistrado a substituição dos mesmos.

Artigo 44.º
Reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho

1 - O empregador deve assegurar a reabilitação profissional do trabalhador e a adaptação do posto de trabalho que sejam necessárias ao exercício das funções.
2 - A reabilitação profissional a que se refere o número anterior deve ser assegurada pelo empregador sem prejuízo do número mínimo de horas anuais de formação certificada a que o trabalhador tem direito.

Artigo 45.º
Notificação judicial e execução

1 - Se a entidade responsável, injustificadamente, recusar ou protelar o fornecimento, renovação ou reparação das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais ou não efectuar o depósito referido no n.º 2 do artigo 42.º, o juiz profere decisão, ordenando a notificação daquela entidade para, no prazo de 10 dias, depositar à sua ordem a importância que for devida.
2 - O responsável que não cumpra a decisão é executado para o pagamento do valor de depósito, seguindo-se os termos da execução baseada em sentença de condenação em quantia certa.
3 - Pelo produto da execução, o tribunal paga as despesas das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais à entidade que os forneceu ou reparou, depois de verificada a sua correcta aplicação.

Artigo 46.º
Perda do direito a renovação ou reparação

O sinistrado perde o direito à renovação ou reparação das ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais que se deteriorem ou inutilizem devido a negligência grosseira da sua parte.

SUBSECÇÃO III
Prestações em dinheiro
DIVISÃO I
Modalidades das prestações

Artigo 47.º
Modalidades

1 - As prestações em dinheiro previstas na alínea b) do artigo 23.º compreendem:
a) A indemnização por incapacidade temporária para o trabalho;
b) A pensão provisória;
c) A indemnização em capital e pensão por incapacidade permanente para o trabalho;
d) O subsídio por situação de elevada incapacidade permanente;
e) O subsídio por morte;
f) O subsídio por despesas de funeral;
g) A pensão por morte;
h) A prestação suplementar para assistência de terceira pessoa;
i) O subsídio para readaptação de habitação;
j) O subsídio para a frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional necessárias e adequadas à reintegração do sinistrado no mercado de trabalho.
2 - O subsídio previsto na alínea j) é cumulável com as prestações referidas nas alíneas a), b), c) e i) do número anterior, não podendo no seu conjunto ultrapassar, mensalmente, o montante equivalente a seis vezes o valor de 1,1 do indexante de apoios sociais (IAS).
3 - A indemnização em capital, o subsídio por situação de elevada incapacidade permanente, os subsídios por morte e despesas de funeral e o subsídio para readaptação de habitação são prestações de atribuição única, sendo de atribuição continuada ou periódica todas as restantes prestações previstas no n.º 1.

DIVISÃO II
Prestações por incapacidade

Artigo 48.º
Prestações

1 - A indemnização por incapacidade temporária para o trabalho destina-se a compensar o sinistrado, durante um período de tempo limitado, pela perda ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.
2 - A indemnização em capital e a pensão por incapacidade permanente e o subsídio de elevada incapacidade permanente são prestações destinadas a compensar o sinistrado pela perda ou redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.
3 - Se do acidente resultar redução na capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado, este tem direito às seguintes prestações:
a) Por incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho - pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % desta por cada pessoa a cargo, até ao limite da retribuição;
b) Por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual - pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;
c) Por incapacidade permanente parcial - pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho ou capital de remição da pensão nos termos previstos no artigo 75.º;
d) Por incapacidade temporária absoluta - indemnização diária igual a 70 % da retribuição nos primeiros 12 meses e de 75 % no período subsequente;
e) Por incapacidade temporária parcial - indemnização diária igual a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.
4 - A indemnização por incapacidade temporária é devida enquanto o sinistrado estiver em regime de tratamento ambulatório ou de reabilitação profissional.

Artigo 49.º
Pessoa a cargo

1 - Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, considera-se pessoa a cargo do sinistrado:
a) Pessoa que com ele viva em comunhão de mesa e habitação com rendimentos mensais inferiores ao valor da pensão social;
b) Cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto com rendimentos mensais inferiores ao valor da pensão social;
c) Descendente nos termos previstos no n.º 1 do artigo 60.º;
d) Ascendente com rendimentos individuais de valor mensal inferior ao valor da pensão social ou que conjuntamente com os do seu cônjugue ou de pessoa que com ele viva em união de facto não exceda o dobro deste valor.
2 - É equiparado a descendente do sinistrado, para efeitos do disposto no número anterior:
a) Enteado;
b) Tutelado;
c) Adoptado;
d) Menor que, mediante confiança judicial ou administrativa, se encontre a seu cargo com vista a futura adopção;
e) Menor que lhe esteja confiado por decisão do tribunal ou de entidade ou serviço legalmente competente para o efeito.
3 - É equiparado a ascendente do sinistrado, para efeitos do disposto no n.º 1:
a) Padrasto e madrasta;
b) Adoptante;
c) Afim compreendido na linha recta ascendente.
4 - A pedido da entidade responsável, o beneficiário deve fazer prova anual da manutenção dos requisitos que lhes conferem o direito à pensão, sob pena de o respectivo pagamento ser suspenso 60 dias após a data do pedido, sendo admitidos os tipos de prova regulamentados por norma do Instituto de Seguros de Portugal cujos custos, caso existam, são suportados pela entidade responsável.

Artigo 50.º
Modo de fixação da incapacidade temporária e permanente

1 - A indemnização por incapacidade temporária é paga em relação a todos os dias, incluindo os de descanso e feriados, e começa a vencer-se no dia seguinte ao do acidente.
2 - A pensão por incapacidade permanente é fixada em montante anual e começa a vencer-se no

dia seguinte ao da alta do sinistrado.
3 - Na incapacidade temporária superior a 30 dias é paga a parte proporcional correspondente aos subsídios de férias e de Natal, determinada em função da percentagem da prestação prevista nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 48.º

Artigo 51.º
Suspensão ou redução da pensão

1 - A pensão por incapacidade permanente não pode ser suspensa ou reduzida mesmo que o sinistrado venha a auferir retribuição superior à que tinha antes do acidente, salvo em consequência de revisão da pensão.
2 - A pensão por incapacidade permanente é cumulável com qualquer outra.

Artigo 52.º
Pensão provisória

1 - Sem prejuízo do disposto no Código de Processo do Trabalho, é estabelecida uma pensão provisória por incapacidade permanente entre o dia seguinte ao da alta e o momento de fixação da pensão definitiva.
2 - A pensão provisória destina-se a garantir uma protecção atempada e adequada nos casos de incapacidade permanente sempre que haja razões determinantes do retardamento da atribuição das prestações.
3 - A pensão provisória por incapacidade permanente inferior a 30 % é atribuída pela entidade responsável e calculada nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 48.º, com base na desvalorização definida pelo médico assistente e na retribuição garantida.
4 - A pensão provisória por incapacidade permanente igual ou superior a 30 % é atribuída pela entidade responsável, sendo de montante igual ao valor mensal da indemnização prevista na alínea e) do n.º 3 do artigo 48.º, tendo por base a desvalorização definida pelo médico assistente e a retribuição garantida.
5 - Os montantes pagos nos termos dos números anteriores são considerados aquando da fixação final dos respectivos direitos.

Artigo 53.º
Prestação suplementar para assistência a terceira pessoa

1 - A prestação suplementar da pensão destina-se a compensar os encargos com assistência de terceira pessoa em face da situação de dependência em que se encontre ou venha a encontrar o sinistrado por incapacidade permanente para o trabalho, em consequência de lesão resultante de acidente.
2 - A atribuição da prestação suplementar depende de o sinistrado não poder, por si só, prover à satisfação das suas necessidades básicas diárias, carecendo de assistência permanente de terceira pessoa.
3 - O familiar do sinistrado que lhe preste assistência permanente é equiparado a terceira pessoa.
4 - Não pode ser considerada terceira pessoa quem se encontre igualmente carecido de autonomia para a realização dos actos básicos da vida diária.
5 - Para efeitos do n.º 2, são considerados, nomeadamente, os actos relativos a cuidados de higiene pessoal, alimentação e locomoção.
6 - A assistência pode ser assegurada através da participação sucessiva e conjugada de várias pessoas, incluindo a prestação no âmbito do apoio domiciliário, durante o período mínimo de seis horas diárias.

Artigo 54.º
Montante da prestação suplementar para assistência a terceira pessoa

1 - A prestação suplementar da pensão prevista no artigo anterior é fixada em montante mensal e tem como limite máximo o valor de 1,1 IAS.
2 - Quando o médico assistente entender que o sinistrado não pode dispensar a assistência de uma terceira pessoa, deve ser-lhe atribuída, a partir do dia seguinte ao da alta e até ao momento da fixação da pensão definitiva, uma prestação suplementar provisória equivalente ao montante previsto no número anterior.
3 - Os montantes pagos nos termos do número anterior são considerados aquando da fixação final dos respectivos direitos.
4 - A prestação suplementar é anualmente actualizável na mesma percentagem em que o for o IAS.

Artigo 55.º
Suspensão da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa

A prestação suplementar da pensão suspende-se sempre que se verifique o internamento do sinistrado em hospital, ou estabelecimento similar, por período de tempo superior a 30 dias e durante o tempo em que os custos corram por conta da entidade responsável.

DIVISÃO III
Prestações por morte

Artigo 56.º
Modo de fixação da pensão

1 - A pensão por morte é fixada em montante anual.
2 - A pensão por morte, incluindo a devida a nascituro, vence-se a partir do dia seguinte ao do falecimento do sinistrado e cumula-se com quaisquer outras.

Artigo 57.º
Titulares do direito à pensão por morte

1 - Em caso de morte, a pensão é devida aos seguintes familiares e equiparados do sinistrado:
a) Cônjuge ou pessoa que com ele vivia em união de facto;
b) Ex-cônjuge ou cônjuge judicialmente separado à data da morte do sinistrado e com direito a alimentos;
c) Filhos, ainda que nascituros, e os adoptados, à data da morte do sinistrado, se estiverem nas condições previstas no n.º 1 do artigo 60.º;
d) Ascendentes que, à data da morte do sinistrado, se encontrem nas condições previstas na alínea d) do n.º 1 do artigo 49.º;
e) Outros parentes sucessíveis que, à data da morte do sinistrado, com ele vivam em comunhão de mesa e habitação e se encontrem nas condições previstas no n.º 1 do artigo 60.º
2 - Para efeitos de reconhecimento do direito, é equiparado a filho o enteado do sinistrado desde que este estivesse obrigado à prestação de alimentos.
3 - É considerada pessoa que vivia em união de facto a que preencha os requisitos do artigo 2020.º do Código Civil.
4 - A pedido da entidade responsável, os familiares e equiparados referidos no n.º 1 devem fazer prova anual da manutenção dos requisitos que lhes conferem o direito à pensão, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 49.º

Artigo 58.º
Situações de nulidade, anulabilidade, indignidade e deserdação

1 - Em caso de casamento declarado nulo ou anulado, tem direito às prestações por morte a pessoa que tenha celebrado o casamento de boa fé com o sinistrado e, à data da sua morte, receba pensão de alimentos decretada ou homologada judicialmente, ou quando esta não lhe tiver sido atribuída pelo tribunal por falta de capacidade económica do falecido para a prestar.
2 - Não tem direito às prestações por morte a pessoa que careça de capacidade sucessória por motivo de indignidade, salvo se tiver sido reabilitada pelo sinistrado, ou de deserdação.

Artigo 59.º
Pensão ao cônjuge, ex-cônjuge e pessoa que vivia em união de facto com o sinistrado

1 - Se do acidente resultar a morte do sinistrado, a pensão é a seguinte:
a) Ao cônjuge ou a pessoa que com ele vivia em união de facto - 30 % da retribuição do sinistrado até perfazer a idade de reforma por velhice e 40 % a partir daquela idade ou da verificação de deficiência ou doença crónica que afecte sensivelmente a sua capacidade para o trabalho;
b) Ao ex-cônjuge ou cônjuge judicialmente separado e com direito a alimentos - a pensão estabelecida na alínea anterior e nos mesmos termos, até ao limite do montante dos alimentos fixados judicialmente.
2 - Se por morte do sinistrado houver concorrência entre os beneficiários referidos no número anterior, a pensão é repartida na proporção dos respectivos direitos.
3 - Qualquer das pessoas referidas no n.º 1 que contraia casamento ou passe a viver em união de facto recebe, por uma só vez, o triplo do valor da pensão anual, excepto se já tiver ocorrido a remição total da pensão.

Artigo 60.º
Pensão aos filhos

1 - Se do acidente resultar a morte, têm direito à pensão os filhos que se encontrem nas seguintes condições:
a) Idade inferior a 18 anos;
b) Entre os 18 e os 22 anos, enquanto frequentarem o ensino secundário ou curso equiparado;
c) Entre os 18 e os 25 anos, enquanto frequentarem curso de nível superior ou equiparado;
d) Sem limite de idade, quando afectados por deficiência ou doença crónica que afecte sensivelmente a sua capacidade para o trabalho.
2 - O montante da pensão dos filhos é o de 20 % da retribuição do sinistrado se for apenas um, 40 % se forem dois, 50 % se forem três ou mais, recebendo o dobro destes montantes, até ao limite de 80 % da retribuição do sinistrado, se forem órfãos de pai e mãe.

Artigo 61.º
Pensão aos ascendentes e outros parentes sucessíveis

1 - Se do acidente resultar a morte do sinistrado, o montante da pensão dos ascendentes e quaisquer parentes sucessíveis é, para cada, de 10 % da retribuição do sinistrado, não podendo o total das pensões exceder 30 % desta.
2 - Na ausência de titulares referidos nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 57.º, os beneficiários referidos no número anterior recebem, cada um, 15 % da retribuição do sinistrado, até perfazerem a idade de reforma por velhice, e 20 % a partir desta idade ou no caso de deficiência ou doença crónica que afecte sensivelmente a sua capacidade para o trabalho.
3 - O total das pensões previstas no número anterior não pode exceder 80 % da retribuição do sinistrado, procedendo-se a rateio, se necessário.

Artigo 62.º
Deficiência ou doença crónica do beneficiário legal

1 - Para os fins previstos nos artigos 59.º, 60.º e 61.º, considera-se com capacidade para o trabalho sensivelmente afectada o beneficiário legal do sinistrado que sofra de deficiência ou doença crónica que lhe reduza definitivamente a sua capacidade geral de ganho em mais de 75 %.
2 - Tem-se por definitiva a incapacidade de ganho mencionada no número anterior quando seja de presumir que a doença não terá evolução favorável nos três anos subsequentes à data do seu reconhecimento.
3 - Surgindo dúvidas sobre a incapacidade referida nos números anteriores, esta é fixada pelo tribunal.

Artigo 63.º
Ausência de beneficiários

Se não houver beneficiários com direito a pensão, reverte para o Fundo de Acidentes de Trabalho uma importância igual ao triplo da retribuição anual.

Artigo 64.º
Acumulação e rateio da pensão por morte

1 - As pensões por morte são cumuláveis, mas o seu total não pode exceder 80 % da retribuição do sinistrado.
2 - Se as pensões referidas nos artigos 59.º a 61.º excederem 80 % da retribuição do sinistrado, são sujeitas a rateio, enquanto esse montante se mostrar excedido.
3 - Se durante o período em que a pensão for devida aos filhos qualquer um deles ficar órfão de pai e mãe, a respectiva pensão é aumentada para o dobro, até ao limite máximo de 80 % da retribuição do sinistrado.
4 - As pensões dos filhos do sinistrado são, em cada mês, as correspondentes ao número dos que têm direito a pensão nesse mês.

DIVISÃO IV
Subsídios

Artigo 65.º
Subsídio por morte

1 - O subsídio por morte destina-se a compensar os encargos decorrentes do falecimento do sinistrado.
2 - O subsídio por morte é igual a 12 vezes o valor de 1,1 IAS à data da morte, sendo atribuído:
a) Metade ao cônjuge, ex-cônjuge, cônjuge separado judicialmente ou à pessoa que com o sinistrado vivia em união de facto e metade aos filhos que tiverem direito a pensão;
b) Por inteiro ao cônjuge, ex-cônjuge, cônjuge separado judicialmente ou à pessoa que com o

sinistrado vivia em união de facto ou aos filhos previstos na alínea anterior quando concorrerem isoladamente.
3 - O subsídio a atribuir ao ex-cônjuge e ao cônjuge separado judicialmente depende de este ter direito a alimentos do sinistrado, não podendo exceder 12 vezes a pensão mensal que estiver a receber.
4 - O subsídio por morte não é devido se o sinistrado não deixar beneficiários referidos no n.º 2.

Artigo 66.º
Subsídio por despesas de funeral

1 - O subsídio por despesas de funeral destina-se a compensar as despesas efectuadas com o funeral do sinistrado.
2 - O subsídio por despesas de funeral é igual ao montante das despesas efectuadas com o mesmo, com o limite de quatro vezes o valor de 1,1 IAS, aumentado para o dobro se houver trasladação.
3 - O direito ao subsídio por despesas de funeral pode ser reconhecido a pessoas distintas dos familiares e equiparados do sinistrado.
4 - Tem direito ao subsídio por despesas de funeral quem comprovadamente tiver efectuado o pagamento destas.
5 - O prazo para requerer o subsídio por despesas de funeral é de um ano a partir da realização da respectiva despesa.

Artigo 67.º
Subsídio por situações de elevada incapacidade permanente

1 - O subsídio por situações de elevada incapacidade permanente destina-se a compensar o sinistrado, com incapacidade permanente absoluta ou incapacidade permanente parcial igual ou superior a 70 %, pela perda ou elevada redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.
2 - A incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho confere ao sinistrado o direito a um subsídio igual a 12 vezes o valor de 1,1 IAS.
3 - A incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual confere ao beneficiário direito a um subsídio fixado entre 70 % e 100 % de 12 vezes o valor de 1,1 IAS, tendo em conta a capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível.
4 - A incapacidade permanente parcial igual ou superior a 70 % confere ao beneficiário o direito a um subsídio correspondente ao produto entre 12 vezes o valor de 1,1 IAS e o grau de incapacidade fixado.
5 - O valor IAS previsto nos números anteriores corresponde ao que estiver em vigor à data do acidente.
6 - Nos casos em que se verifique cumulação de incapacidades, serve de base à ponderação o grau de incapacidade global fixado nos termos legais.

Artigo 68.º
Subsídio para readaptação de habitação

1 - O subsídio para readaptação de habitação destina-se ao pagamento de despesas com a readaptação da habitação do sinistrado por incapacidade permanente para o trabalho que dela necessite, em função da sua incapacidade.
2 - No caso previsto no número anterior, o sinistrado tem direito ao pagamento das despesas suportadas com a readaptação de habitação, até ao limite de 12 vezes o valor de 1,1 IAS à data do acidente.

Artigo 69.º
Subsídio para frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional

1 - O subsídio para frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional destina-se ao pagamento de despesas com acções que tenham por objectivo restabelecer as aptidões e capacidades profissionais do sinistrado sempre que a gravidade das lesões ou outras circunstâncias especiais o justifiquem.
2 - A atribuição do subsídio para a frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional depende de o sinistrado reunir, cumulativamente, as seguintes condições:
a) Ter capacidade remanescente adequada ao desempenho da profissão a que se referem as acções de reabilitação profissional;
b) Ter direito a indemnização ou pensão por incapacidade resultante do acidente de trabalho ou doença profissional;
c) Ter requerido a frequência de acção ou curso ou aceite proposta do Instituto do Emprego e Formação Profissional ou de outra instituição por este certificada;
d) Obter parecer favorável do perito médico responsável pela avaliação e determinação da

incapacidade.
3 - O montante do subsídio para a frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional corresponde ao montante das despesas efectuadas com a frequência do mesmo, sem prejuízo, caso se trate de acção ou curso organizado por entidade diversa do Instituto do Emprego e Formação Profissional, do limite do valor mensal correspondente ao valor de 1,1 IAS.
4 - O subsídio para frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional é devido a partir da data do início efectivo da frequência das mesmas, não podendo a sua duração, seguida ou interpolada, ser superior a 36 meses, salvo em situações excepcionais devidamente fundamentadas.

DIVISÃO V
Revisão das prestações

Artigo 70.º
Revisão

1 - Quando se verifique uma modificação na capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado proveniente de agravamento, recidiva, recaída ou melhoria da lesão ou doença que deu origem à reparação, ou de intervenção clínica ou aplicação de ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais ou ainda de reabilitação e reintegração profissional e readaptação ao trabalho, a prestação pode ser alterada ou extinta, de harmonia com a modificação verificada.
2 - A revisão pode ser efectuada a requerimento do sinistrado ou do responsável pelo pagamento.
3 - A revisão pode ser requerida uma vez em cada ano civil.

DIVISÃO VI
Cálculo e pagamento das prestações

Artigo 71.º
Cálculo

1 - A indemnização por incapacidade temporária e a pensão por morte e por incapacidade permanente, absoluta ou parcial, são calculadas com base na retribuição anual ilíquida normalmente devida ao sinistrado, à data do acidente.
2 - Entende-se por retribuição mensal todas as prestações recebidas com carácter de regularidade que não se destinem a compensar o sinistrado por custos aleatórios.
3 - Entende-se por retribuição anual o produto de 12 vezes a retribuição mensal acrescida dos subsídios de Natal e de férias e outras prestações anuais a que o sinistrado tenha direito com carácter de regularidade.
4 - Se a retribuição correspondente ao dia do acidente for diferente da retribuição normal, esta é calculada pela média dos dias de trabalho e a respectiva retribuição auferida pelo sinistrado no período de um ano anterior ao acidente.
5 - Na falta dos elementos indicados nos números anteriores, o cálculo faz-se segundo o prudente arbítrio do juiz, tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do sinistrado e os usos.
6 - A retribuição correspondente ao dia do acidente é paga pelo empregador.
7 - Se o sinistrado for praticante, aprendiz ou estagiá-rio, ou nas demais situações que devam considerar-se de formação profissional, a indemnização é calculada com base na retribuição anual média ilíquida de um trabalhador da mesma empresa ou empresa similar e que exerça actividade correspondente à formação, aprendizagem ou estágio.
8 - O disposto nos n.os 4 e 5 é aplicável ao trabalho não regular e ao trabalhador a tempo parcial vinculado a mais de um empregador.
9 - O cálculo das prestações para trabalhadores a tempo parcial tem como base a retribuição que aufeririam se trabalhassem a tempo inteiro.
10 - A ausência ao trabalho para efectuar quaisquer exames com o fim de caracterizar o acidente ou a doença, ou para o seu tratamento, ou ainda para a aquisição, substituição ou arranjo de ajudas técnicas e outros dispositivos técnicos de compensação das limitações funcionais, não determina perda de retribuição.
11 - Em nenhum caso a retribuição pode ser inferior à que resulte da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 72.º
Pagamento da indemnização, da pensão e da prestação suplementar

1 - A pensão anual por incapacidade permanente ou morte é paga, adiantada e mensalmente, até ao 3.º dia de cada mês, correspondendo cada prestação a 1/14 da pensão anual.
2 - Os subsídios de férias e de Natal, cada um no valor de 1/14 da pensão anual, são, respectivamente, pagos nos meses de Junho e Novembro.
3 - A indemnização por incapacidade temporária é paga mensalmente.
4 - O pagamento da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa acompanha o

pagamento mensal da pensão anual e dos subsídios de férias e de Natal.
5 - Os interessados podem acordar que o pagamento seja efectuado com periodicidade diferente da indicada nos números anteriores.

Artigo 73.º
Lugar do pagamento das prestações

1 - O pagamento das prestações previstas na alínea b) do artigo 23.º é efectuado no lugar da residência do sinistrado ou dos seus familiares se outro não for acordado.
2 - Se o credor das prestações se ausentar para o estrangeiro, o pagamento é efectuado no local acordado, sem prejuízo do disposto em convenções internacionais ou acordos de reciprocidade.

Artigo 74.º
Dedução do acréscimo de despesas

1 - Quando seja acordado, a pedido do sinistrado ou do beneficiário legal, para o pagamento das prestações, lugar diferente do da residência daqueles, a entidade responsável pode deduzir no montante das mesmas o acréscimo das despesas daí resultantes.
2 - O acordo sobre o lugar ou periodicidade do pagamento só é válido se revestir a forma escrita.

SECÇÃO VII
Remição de pensões

Artigo 75.º
Condições de remição

1 - É obrigatoriamente remida a pensão anual vitalícia devida a sinistrado com incapacidade permanente parcial inferior a 30 % e a pensão anual vitalícia devida a beneficiário legal desde que, em qualquer dos casos, o valor da pensão anual não seja superior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida, em vigor no dia seguinte à data da alta ou da morte.
2 - Pode ser parcialmente remida, a requerimento do sinistrado ou do beneficiário legal, a pensão anual vitalícia correspondente a incapacidade igual ou superior a 30 % ou a pensão anual vitalícia de beneficiário legal desde que, cumulativamente, respeite os seguintes limites:
a) A pensão anual sobrante não pode ser inferior a seis vezes o valor da retribuição mínima mensal garantida em vigor à data da autorização da remição;
b) O capital da remição não pode ser superior ao que resultaria de uma pensão calculada com base numa incapacidade de 30 %.
3 - Em caso de acidente de trabalho sofrido por trabalhador estrangeiro, do qual resulte incapacidade permanente ou morte, a pensão anual vitalícia pode ser remida em capital, por acordo entre a entidade responsável e o beneficiário da pensão, se este optar por deixar definitivamente Portugal.
4 - Exclui-se da aplicação do disposto nos números anteriores o beneficiário legal de pensão anual vitalícia que sofra de deficiência ou doença crónica que lhe reduza definitivamente a sua capacidade geral de ganho em mais de 75 %.
5 - No caso de o sinistrado sofrer vários acidentes, a pensão a remir é a global.

Artigo 76.º
Cálculo do capital

1 - A indemnização em capital é calculada por aplicação das bases técnicas do capital da remição, bem como das respectivas tabelas práticas.
2 - As bases técnicas e as tabelas práticas referidas no número anterior são aprovadas por decreto-lei do Governo.

Artigo 77.º
Direitos não afectados pela remição

A remição não prejudica:
a) O direito às prestações em espécie;
b) O direito de o sinistrado requerer a revisão da prestação;
c) Os direitos atribuídos aos beneficiários legais do sinistrado, se este vier a falecer em consequência do acidente;
d) A actualização da pensão remanescente no caso de remição parcial ou resultante de revisão de pensão.

SECÇÃO VIII
Garantia de cumprimento

Artigo 78.º
Inalienabilidade, impenhorabilidade, irrenunciabilidade dos créditos e garantias

Os créditos provenientes do direito à reparação estabelecida na presente lei são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias consignadas no Código do Trabalho.

Artigo 79.º
Sistema e unidade de seguro

1 - O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista na presente lei para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
2 - A obrigação prevista no número anterior vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.
3 - Verificando-se alguma das situações referidas no artigo 18.º, a seguradora do responsável satisfaz o pagamento das prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa, sem prejuízo do direito de regresso.
4 - Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição, que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.
5 - No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Artigo 80.º
Dispensa de transferência de responsabilidade

As obrigações impostas pelo artigo anterior não abrangem a administração central, regional e local e as demais entidades, na medida em que os respectivos funcionários e agentes sejam abrangidos pelo regime de acidentes em serviço ou outro regime legal com o mesmo âmbito.

Artigo 81.º
Apólice uniforme

1 - A apólice uniforme do seguro de acidentes de trabalho adequada às diferentes profissões e actividades, de harmonia com os princípios estabelecidos na presente lei e respectiva legislação regulamentar, é aprovada por portaria conjunta dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral, sob proposta do Instituto de Seguros de Portugal, ouvidas as associações representativas das empresas de seguros e mediante parecer prévio do Conselho Económico e Social.
2 - A apólice uniforme obedece ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco do acidente, tidas em conta a natureza da actividade e as condições de prevenção implantadas nos locais de trabalho.
3 - Deve ser prevista na apólice uniforme a revisão do valor do prémio, por iniciativa da seguradora ou a pedido do empregador, com base na modificação efectiva das condições de prevenção de acidentes nos locais de trabalho.
4 - São nulas as cláusulas adicionais que contrariem os direitos ou garantias estabelecidos na apólice uniforme prevista neste artigo.

Artigo 82.º
Garantia e actualização de pensões

1 - A garantia do pagamento das pensões estabelecidas na presente lei que não possam ser pagas pela entidade responsável, nomeadamente por motivo de incapacidade económica, é assumida e suportada pelo Fundo de Acidentes de Trabalho, nos termos regulamentados em legislação especial.
2 - São igualmente da responsabilidade do Fundo referido no número anterior as actualizações do valor das pensões devidas por incapacidade permanente igual ou superior a 30 % ou por morte e outras responsabilidades nos termos regulamentados em legislação especial.
3 - O Fundo referido nos números anteriores constitui-se credor da entidade economicamente incapaz, ou da respectiva massa falida, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma empresa de seguros, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.
4 - Se no âmbito de um processo de recuperação de empresa esta se encontrar impossibilitada de pagar os prémios dos seguros de acidentes de trabalho dos respectivos trabalhadores, o gestor da empresa deve comunicar tal impossibilidade ao Fundo referido nos números anteriores 60 dias antes do vencimento do contrato, por forma a que o Fundo, querendo, possa substituir-se à empresa nesse pagamento, sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

Artigo 83.º
Riscos recusados

1 - O Instituto de Seguros de Portugal estabelece por norma regulamentar as disposições relativas à colocação dos riscos recusados pelas seguradoras.
2 - O Instituto de Seguros de Portugal pode ressegurar e retroceder os riscos recusados.
3 - Relativamente aos riscos recusados, o Instituto de Seguros de Portugal pode requerer, às entidades competentes, certificados de conformidade com as regras de segurança em vigor.

Artigo 84.º
Obrigação de caucionamento

1 - O empregador é obrigado a caucionar o pagamento de pensões por acidente de trabalho em que tenha sido condenado, ou a que se tenha obrigado por acordo homologado, quando não haja ou seja insuficiente o seguro, salvo se celebrar com uma seguradora um contrato específico de seguro de pensões.
2 - A caução pode ser feita por depósito de numerário, títulos da dívida pública, afectação ou hipoteca de imóveis ou garantia bancária.
3 - O caucionamento é feito à ordem do juiz do tribunal do trabalho respectivo, ou a seu favor, no prazo que ele designar.
4 - Os títulos da dívida pública são avaliados, para efeitos de caucionamento, pela última cotação na bolsa e os imóveis e empréstimos hipotecários pelo valor matricial corrigido dos respectivos prédios, competindo ao Ministério Público apreciar e dar parecer sobre a idoneidade do caucionamento.
5 - Os imóveis sujeitos a este risco são obrigatoriamente seguros contra incêndio.
6 - O caucionamento deve ser reforçado sempre que se verifique que é insuficiente, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto nos números anteriores.
7 - Verificado o incumprimento, que se prolongue por período superior a 15 dias, deve o pagamento das pensões em dívida iniciar-se pelas importâncias caucionadas, sem necessidade de execução.

Artigo 85.º
Instituto de Seguros de Portugal

1 - Compete ao Instituto de Seguros de Portugal determinar o valor do caucionamento das pensões, quando não exista ou seja insuficiente o seguro das responsabilidades do empregador.
2 - Compete igualmente ao Instituto de Seguros de Portugal dar parecer sobre a transferência de responsabilidade das pensões por acidentes de trabalho para as seguradoras.
3 - Os valores de caucionamento das pensões são calculados de acordo com as tabelas práticas a que se refere o artigo 76.º, acrescidas de 10 %.

SECÇÃO IX
Participação de acidente de trabalho

Artigo 86.º
Sinistrado e beneficiários legais

1 - O sinistrado ou os beneficiários legais, em caso de morte, devem participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, nas 48 horas seguintes, ao empregador, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.
2 - Se o estado do sinistrado ou outra circunstância, devidamente comprovada, não permitir o cumprimento do disposto no número anterior, o prazo neste fixado conta-se a partir da cessação do impedimento.
3 - Se a lesão se revelar ou for reconhecida em data posterior à do acidente, o prazo conta-se a partir da data da revelação ou do reconhecimento.
4 - Quando o sinistrado não participar o acidente tempestivamente e por tal motivo tiver sido impossível ao empregador ou a quem o represente na direcção do trabalho prestar-lhe a assistência necessária, a incapacidade judicialmente reconhecida como consequência daquela falta não confere direito às prestações estabelecidas na lei, na medida em que dela tenha resultado.

Artigo 87.º
Empregador com responsabilidade transferida

1 - O empregador que tenha transferido a responsabilidade deve, sob pena de responder por perdas e danos, participar à seguradora a ocorrência do acidente, no prazo de vinte e quatro

horas, a partir da data do conhecimento.
2 - A participação deve ser remetida à seguradora por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, salvo o disposto no número seguinte.
3 - No caso de microempresa, o empregador pode remeter a participação em suporte de papel.

Artigo 88.º
Empregador sem responsabilidade transferida

1 - O empregador cuja responsabilidade não esteja transferida deve participar o acidente ao tribunal competente, por escrito, independentemente de qualquer apreciação das condições legais da reparação.
2 - O prazo para a participação é de oito dias a partir da data do acidente ou do seu conhecimento.
3 - No caso de morte, o acidente é participado de imediato ao tribunal competente, por correio electrónico ou por telecópia, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

Artigo 89.º
Trabalho a bordo

1 - Sendo o sinistrado inscrito marítimo, a participação é feita ao órgão local do sistema de autoridade marítima do porto do território nacional onde o acidente ocorreu, sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial.
2 - Se o acidente ocorrer a bordo de navio português, no alto mar ou no estrangeiro, a participação é feita ao órgão local do sistema de autoridade marítima do primeiro porto nacional escalado após o acidente.
3 - As participações previstas nos números anteriores devem ser efectuadas no prazo de dois dias a contar da data do acidente ou da chegada do navio e remetidas imediatamente ao tribunal competente pelo órgão local do sistema de autoridade marítima, se a responsabilidade não estiver transferida ou se do acidente tiver resultado a morte, e à seguradora nos restantes casos.

Artigo 90.º
Seguradora

1 - A seguradora participa ao tribunal competente, por escrito, no prazo de oito dias a contar da alta clínica, o acidente de que tenha resultado incapacidade permanente e, imediatamente após o seu conhecimento, por correio electrónico, telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo escrito de mensagens, o acidente de que tenha resultado a morte.
2 - A participação por correio electrónico, telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo de mensagens não dispensa a participação formal, que deve ser feita no prazo de oito dias contados do falecimento ou do seu conhecimento.
3 - A seguradora participa ainda ao tribunal competente, por escrito, no prazo de oito dias a contar da sua verificação, todos os casos de incapacidade temporária que, consecutiva ou conjuntamente, ultrapassem 12 meses.

Artigo 91.º
Comunicação obrigatória em caso de morte

1 - O director de estabelecimento hospitalar, assistencial ou prisional comunica de imediato ao tribunal competente e à entidade responsável, por telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo de mensagens, o falecimento, em consequência de acidente, de trabalhador ali internado.
2 - Igual obrigação tem qualquer outra pessoa ou entidade a cujo cuidado o sinistrado estiver.

Artigo 92.º
Faculdade de participação a tribunal

A participação do acidente ao tribunal competente pode ser feita:
a) Pelo sinistrado, directamente ou por interposta pessoa;
b) Pelo familiar ou equiparado do sinistrado;
c) Por qualquer entidade com direito a receber o valor de prestações;
d) Pela autoridade policial ou administrativa que tenha tomado conhecimento do acidente;
e) Pelo director do estabelecimento hospitalar, assistencial ou prisional onde o sinistrado esteja internado, tendo o acidente ocorrido ao serviço de outra entidade.

CAPÍTULO III
Doenças profissionais
SECÇÃO I
Protecção nas doenças profissionais
SUBSECÇÃO I
Protecção da eventualidade

Artigo 93.º
Âmbito

1 - A protecção da eventualidade de doenças profissionais integra-se no âmbito material do regime geral de segurança social dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho e dos trabalhadores independentes e dos que sendo apenas cobertos por algumas eventualidades efectuem descontos nas respectivas contribuições com vista a serem protegidos pelo regime das doenças profissionais.
2 - Podem, ainda, ser abrangidos pelo regime previsto no presente capítulo os trabalhadores aos quais, sendo apenas cobertos por algumas eventualidades, a taxa contributiva que lhes é aplicável integre o custo da protecção nas doenças profissionais.

Artigo 94.º
Lista das doenças profissionais

1 - A elaboração e actualização da lista das doenças profissionais prevista no n.º 2 do artigo 283.º do Código do Trabalho é realizada por uma comissão nacional, cuja composição, competência e funcionamento são fixados em legislação especial.
2 - A lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

Artigo 95.º
Direito à reparação

O direito à reparação emergente de doenças profissionais previstas no n.º 1 do artigo anterior pressupõe que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:
a) Estar o trabalhador afectado pela correspondente doença profissional;
b) Ter estado o trabalhador exposto ao respectivo risco pela natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual.

Artigo 96.º
Avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais

A avaliação, graduação e reparação das doenças profissionais diagnosticadas é da exclusiva responsabilidade do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.

Artigo 97.º
Natureza da incapacidade

1 - A doença profissional pode determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, nos termos definidos no artigo 19.º
2 - A incapacidade temporária de duração superior a 18 meses considera-se como permanente, devendo ser fixado o respectivo grau de incapacidade, salvo parecer clínico em contrário, não podendo, no entanto, aquela incapacidade ultrapassar os 30 meses.
3 - O parecer clínico referido no número anterior pode propor a continuidade da incapacidade temporária ou a atribuição de pensão provisória.

Artigo 98.º
Protecção da eventualidade

1 - A protecção nas doenças profissionais é assegurada pelo desenvolvimento articulado e sistemático das actuações no campo da prevenção, pela atribuição de prestações pecuniárias e em espécie tendo em vista, em conjunto com as intervenções de reabilitação e reintegração profissional, a adaptação ao trabalho e a reparação dos danos emergentes da eventualidade.
2 - As prestações em espécie revestem, com as devidas adaptações, as modalidades referidas no capítulo anterior, bem como as previstas no artigo seguinte.
3 - As prestações pecuniárias revestem, com as devidas adaptações, as modalidades referidas no capítulo anterior.

Artigo 99.º
Modalidades das prestações em espécie

Constituem ainda prestações em espécie o reembolso das despesas de deslocação, de alimentação e de alojamento indispensáveis à concretização das prestações previstas no artigo 25.º, bem como quaisquer outras, seja qual for a forma que revistam, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador e à sua recuperação para a vida activa.

SUBSECÇÃO II
Titularidade dos direitos

Artigo 100.º
Titulares do direito às prestações por doença profissional

1 - O direito às prestações é reconhecido ao beneficiá-rio que seja portador de doença profissional.
2 - O direito às prestações por morte de beneficiário que seja portador de doença profissional é reconhecido aos familiares ou pessoas equiparadas, previstos no artigo 57.º

Artigo 101.º
Familiar a cargo

O conceito de familiar a cargo, para efeito de titularidade ou montante das prestações reguladas no presente capítulo, corresponde ao previsto no regime geral de segurança social para a protecção da eventualidade morte.

SECÇÃO II
Prestações
SUBSECÇÃO I
Prestações pecuniárias

Artigo 102.º
Pensão e subsídios por morte e por despesas de funeral

1 - Para efeitos de atribuição da pensão por morte, dos subsídios por morte e por despesas de funeral, considera-se o falecimento que decorra de doença profissional.
2 - A atribuição das prestações referidas no número anterior, em caso de falecimento por causa natural do beneficiário portador de doença profissional, depende de os seus familiares ou terceiros não terem direito a prestações equivalentes concedidas por qualquer outro regime de protecção social obrigatório.

Artigo 103.º
Prestações adicionais

Nos meses de Junho e Novembro de cada ano, os titulares de pensões têm direito a receber, além da prestação mensal que lhes corresponda, um montante adicional de igual valor.

SUBSECÇÃO II
Prestações em espécie

Artigo 104.º
Prestações em espécie

1 - As prestações em espécie são asseguradas, em regra, através de reembolsos das respectivas despesas, nos termos dos números seguintes.
2 - Os reembolsos das despesas com cuidados de saúde destinam-se a compensar, na totalidade, os gastos efectuados pelo beneficiário com assistência médica, cirúrgica, de enfermagem, medicamentosa e farmacêutica, decorrentes de doença profissional.
3 - Os reembolsos das despesas com deslocações destinam-se a compensar, nos termos prescritos, as despesas de deslocação efectuadas pelo beneficiário, resultantes de recurso a cuidados de saúde, a exames de avaliação de incapacidade e a serviços de reabilitação e reintegração profissional, bem como de frequência de cursos de formação profissional.
4 - Os reembolsos das despesas com alojamento e alimentação destinam-se a compensar, nos termos prescritos, os gastos efectuados pelo beneficiário decorrentes do recurso a prestações em espécie que impliquem deslocação do local da residência.

SECÇÃO III
Condições de atribuição de prestação
SUBSECÇÃO I
Condições gerais

Artigo 105.º
Condições relativas à doença profissional

1 - Para efeitos da alínea b) do artigo 95.º são tomadas em conta, na medida do necessário, as actividades susceptíveis de provocarem o risco em causa, exercidas nos termos da legislação de outro Estado, se tal estiver previsto em instrumento internacional de segurança social a que Portugal se encontre vinculado.
2 - Se o interessado tiver estado exposto ao mesmo risco nos termos do regime geral e da legislação de outro Estado ao qual Portugal se encontre vinculado por instrumento internacional, as prestações são concedidas de acordo com o disposto neste instrumento.

Artigo 106.º
Prazo de garantia

As prestações são atribuídas independentemente da verificação de qualquer prazo de garantia.

SUBSECÇÃO II
Condições especiais

Artigo 107.º
Pensão provisória

1 - A atribuição da pensão provisória por incapacidade permanente depende de parecer clínico, nos casos previstos pelos n.os 2 e 3 do artigo 97.º
2 - A atribuição da pensão provisória por morte depende ainda de não se considerar caracterizada a causa da morte, bem como de os respectivos interessados reunirem os condicionalismos legalmente previstos para o reconhecimento do respectivo direito e não se encontrarem em qualquer das seguintes situações:
a) Exercício de actividade profissional remunerada;
b) Pré-reforma;
c) Pensionista de qualquer sistema de protecção social.
3 - Pode ser atribuído um montante provisório de pensão por incapacidade permanente ou morte sempre que, verificadas as condições determinantes do direito, por razões de ordem administrativa ou técnica, não imputáveis aos beneficiários, seja inviável a atribuição de pensão definitiva no prazo de três meses a partir da data de entrada do requerimento.

Artigo 108.º
Subsídio para frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional

A atribuição do subsídio para a frequência de acções no âmbito da reabilitação profissional depende de o beneficiário reunir, cumulativamente, os condicionalismos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 69.º, bem como os seguintes:
a) Ter requerido a frequência de acção ou curso ou aceite proposta do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais;
b) Obter parecer favorável dos serviços médicos responsáveis pela avaliação das incapacidades por doenças profissionais.

Artigo 109.º
Prestações em espécie

1 - O reembolso das despesas com prestações em espécie, previsto no artigo 104.º, depende, conforme o caso:
a) De prova da impossibilidade de recurso aos serviços oficiais e de autorização do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais para acesso a serviços privados;
b) Da necessidade de deslocação e permanência fora do local habitual da residência do beneficiário;
c) De parecer de junta médica, quanto à necessidade de cuidados de saúde e da sua impossibilidade de tratamento no território nacional.
2 - O reembolso, quando devido, deve ser efectuado pelo serviço com competência na área de protecção dos riscos profissionais, no prazo máximo de 30 dias a partir da data da entrega pelo beneficiário de documento comprovativo da despesa.

SECÇÃO IV
Montante da prestação
SUBSECÇÃO I
Determinação dos montantes

Artigo 110.º
Disposição geral

1 - O montante das prestações referidas nas alíneas a) a c) e g) do n.º 1 do artigo 47.º é determinado pela aplicação da percentagem legalmente fixada à retribuição de referência.
2 - O montante das demais prestações referidas no n.º 1 do artigo 47.º é determinado em função das despesas realizadas ou por indexação a determinados valores.

Artigo 111.º
Determinação da retribuição de referência

1 - Na reparação de doença profissional, a retribuição de referência a considerar no cálculo das indemnizações e pensões corresponde à retribuição anual ilíquida devida ao beneficiário nos 12 meses anteriores à cessação da exposição ao risco, ou à data da certificação da doença que determine incapacidade, se esta a preceder.
2 - No caso de trabalho não regular e trabalho a tempo parcial com vinculação a mais de um empregador, bem como nos demais casos em que não seja aplicável o n.º 1, a retribuição de referência é calculada pela média dos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo beneficiário no período de um ano anterior à certificação da doença profissional, ou no período em que houve efectiva prestação de trabalho.
3 - Na falta dos elementos referidos no número anterior, e tendo em atenção a natureza dos serviços prestados, a categoria profissional do beneficiário e os usos, a retribuição é definida pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.
4 - Para a determinação da retribuição de referência considera-se como:
a) Retribuição anual as 12 retribuições mensais ilíquidas acrescidas dos subsídios de Natal e de férias e outras retribuições anuais a que o trabalhador tenha direito com carácter de regularidade, nos 12 meses anteriores à cessação da exposição ao risco, ou à data da certificação da doença que determine incapacidade, se esta a preceder;
b) Retribuição diária a que se obtém pela divisão da retribuição anual pelo número de dias com registo de retribuições.

Artigo 112.º
Retribuição convencional

Quando a base de incidência contributiva tiver em conta retribuição convencional, a retribuição de referência corresponde ao valor que serve de base à incidência contributiva, sem prejuízo do disposto no artigo anterior.

Artigo 113.º
Retribuição de referência no caso de alteração de grau de incapacidade

1 - No caso de o beneficiário, ao contrair uma doença profissional, estar já afectado de incapacidade permanente resultante de acidente de trabalho ou outra doença profissional, a reparação é apenas a correspondente à diferença entre a incapacidade anterior e a que for calculada como se toda a incapacidade fosse imputada à última doença profissional.
2 - São tomadas em conta para efeitos do número anterior as incapacidades profissionais anteriores verificadas nos termos da legislação de outro Estado ao qual Portugal se encontre vinculado por instrumento internacional de segurança social.
3 - Na reparação prevista nos termos do n.º 1 é considerada a retribuição correspondente à última doença profissional, salvo se a anterior incapacidade igualmente decorrer de doença profissional e a correspondente prestação tiver por base retribuição superior, caso em que é esta a considerada.

4 - Para efeitos de aplicação deste artigo e nos casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual deve ser determinado um grau de incapacidade.
5 - O disposto no n.º 3 aplica-se também aos casos de revisão em que haja agravamento de incapacidade.

SUBSECÇÃO II
Prestações por incapacidade
DIVISÃO I
Indemnização por incapacidade temporária

Artigo 114.º
Indemnização por pneumoconiose associada à tuberculose

1 - O montante diário da indemnização por incapacidade temporária do beneficiário portador de pneumoconioses associadas à tuberculose é igual a 80 % da retribuição de referência acrescida de 10 % desta por cada pessoa a cargo, até ao limite da retribuição.
2 - O disposto no número anterior é aplicável independentemente das datas de diagnóstico da pneumoconiose e da tuberculose.
3 - Após a alta por tuberculose, o beneficiário é sujeito a exame médico para efeitos de determinação do grau de incapacidade por doença profissional.

DIVISÃO II
Prestações por incapacidade permanente

Artigo 115.º
Pensão por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual

Na incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o montante da pensão mensal é fixado entre 50 % e 70 % da retribuição de referência, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível.

Artigo 116.º
Bonificação da pensão por incapacidade permanente

1 - A pensão por incapacidade permanente é bonificada em 20 % do seu valor relativamente a pensionista que, cessando a sua actividade profissional, se encontre afectado por:
a) Pneumoconiose com grau de incapacidade permanente não inferior a 50 %, e em que o coeficiente de desvalorização referido nos elementos radiográficos seja 10 %, quando completar 50 anos de idade;
b) Doença profissional com um grau de incapacidade permanente não inferior a 70 %, quando completar 50 anos de idade;
c) Doença profissional com um grau de incapacidade permanente não inferior a 80 %, independentemente da sua idade.
2 - O montante da pensão bonificada não pode exceder o valor da retribuição de referência que serve de base ao cálculo da pensão.

Artigo 117.º
Subsídios por elevada incapacidade permanente e para readaptação de habitação

O valor a ter em conta para a atribuição dos subsídios por elevada incapacidade permanente e para a readaptação de habitação, previstos nos artigos 67.º e 68.º, é o que estiver em vigor à data da certificação da incapacidade.

SUBSECÇÃO III
Prestações por morte
DIVISÃO I
Pensão provisória

Artigo 118.º
Pensão provisória por morte

1 - O montante da pensão provisória por morte é igual ao que resulta da aplicação das percentagens de cálculo da pensão por morte ao valor definido no n.º 1 do artigo 111.º
2 - Atribuída a pensão definitiva, há lugar ao acerto de contas entre esta e o montante provisório de pensão.

DIVISÃO II
Subsídio por morte

Artigo 119.º
Subsídio

1 - Ao subsídio por morte, é aplicável o disposto no artigo 65.º
2 - Na falta de qualquer dos titulares previstos no artigo 65.º, o montante reverte para o fundo de assistência do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.

SUBSECÇÃO IV
Montante das prestações comuns às pensões

Artigo 120.º
Prestação suplementar da pensão para assistência a terceira pessoa

1 - O montante da prestação prevista no artigo 54.º corresponde ao valor da retribuição paga à pessoa que presta assistência, com o limite aí fixado.
2 - Na falta de prova da retribuição, o montante da prestação corresponde ao valor estabelecido para prestação idêntica, no âmbito do regime geral e, no caso de haver vários, ao mais elevado.

Artigo 121.º
Prestações adicionais

As prestações adicionais são de montante igual ao das pensões respeitantes aos meses de Junho e Novembro, respectivamente, incluindo o valor da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa, quando a esta haja lugar.

Artigo 122.º
Montante provisório de pensões

1 - A pensão provisória mensal por incapacidade permanente e o montante provisório da mesma são iguais ao valor mensal da indemnização por incapacidade temporária absoluta que estava a ser atribuída ou seria atribuível.
2 - Atribuída a pensão definitiva, há lugar ao acerto de contas entre esta e o montante provisório de pensão.

SUBSECÇÃO V
Montante das prestações em espécie

Artigo 123.º
Reembolsos

1 - Os reembolsos relativos às despesas de cuidados de saúde a que haja lugar correspondem à totalidade das mesmas.
2 - Os reembolsos relativos às despesas de deslocação, alojamento e alimentação efectuados pelo beneficiário e seus acompanhantes que impliquem deslocação do local da residência são efectuados, mediante documento comprovativo, nos seguintes termos:
a) Pelo montante integral correspondente à utilização de transporte colectivo público ou o custo decorrente do recurso a outro meio de transporte, quando aquele não exista ou não seja adequado ao estado de saúde do beneficiário, desde que devidamente comprovado por declaração médica ou por outras razões ponderosas atendíveis;
b) Até ao limite do menor valor de ajudas de custo para os funcionários e agentes da Administração Pública, e nos respectivos termos.
3 - O pagamento das despesas do acompanhante do beneficiário depende de o estado de saúde do beneficiário o exigir, devidamente comprovado por declaração médica.

SUBSECÇÃO VI
Garantia e actualização das pensões

Artigo 124.º
Actualização

Os valores das pensões reguladas neste capítulo são periodicamente actualizados nos termos fixados no diploma de actualização das demais pensões do regime geral.

Artigo 125.º
Garantia do pagamento

1 - O pagamento das pensões por incapacidade permanente ou morte e das indemnizações por incapacidade temporária que não possam ser pagas pela entidade legalmente autorizada a não transferir a responsabilidade da cobertura do risco por motivo de incapacidade económica objectivamente caracterizada em processo de insolvência e recuperação de empresas ou por motivo de ausência, desaparecimento ou impossibilidade de identificação, é suportado pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.
2 - O serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais fica constituído credor da entidade economicamente incapaz ou da respectiva massa insolvente, cabendo aos seus créditos, caso a entidade incapaz seja uma seguradora, graduação idêntica à dos credores específicos de seguros.

SECÇÃO V
Duração das prestações
SUBSECÇÃO I
Início das prestações

Artigo 126.º
Início da indemnização por incapacidade temporária

1 - A indemnização por incapacidade temporária absoluta é devida a partir do primeiro dia de incapacidade sem prestação de trabalho.
2 - A indemnização por incapacidade temporária parcial é devida a partir da data da redução do trabalho e da correspondente certificação.

Artigo 127.º
Início da pensão provisória

1 - A pensão provisória é devida a partir do dia seguinte àquele em que deixou de haver lugar à indemnização por incapacidade temporária.
2 - O montante provisório da pensão é devido a partir da data do requerimento, da participação obrigatória ou da morte do beneficiário, conforme o caso.

Artigo 128.º
Pensão por incapacidade permanente

1 - A pensão por incapacidade permanente é devida a partir da data a que se reporta a certificação da respectiva situação, não podendo ser anterior à data do requerimento ou da participação obrigatória, salvo se, comprovadamente, se confirmar que a doença se reporta a data anterior.
2 - A pensão por incapacidade permanente é devida a partir do mês seguinte ao do requerimento, nos seguintes casos:
a) Na impossibilidade de a certificação médica reportar a incapacidade a essa data, caso em que a mesma se considera presumida;
b) Se o beneficiário não instruiu o processo com o respectivo requerimento para avaliação de incapacidade permanente por doença profissional no prazo de um ano a contar da data da comunicação do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, para esse mesmo efeito.
3 - No caso da alínea a) do número anterior, a incapacidade é considerada a partir da data da participação obrigatória, se anterior ao requerimento.
4 - A pensão por incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho sequencial à incapacidade temporária sem prestação de trabalho é devida a partir do 1.º dia em relação ao qual a mesma é certificada, não podendo, contudo, ser anterior ao 1.º dia de incapacidade temporária.
5 - Tratando-se de pensão bonificada, a bonificação é devida a partir do mês seguinte ao da apresentação da documentação exigida para o efeito.
6 - O subsídio por situações de elevada incapacidade permanente é devido a partir da data da fixação da incapacidade.

Artigo 129.º
Pensão por morte

1 - A pensão por morte é devida a partir do mês seguinte ao do falecimento do beneficiário no caso de ser requerida nos 12 meses imediatos ou a partir do mês seguinte ao do requerimento, em caso contrário.
2 - A alteração dos montantes das pensões resultante da modificação do número de titulares tem lugar no mês seguinte ao da verificação do facto que a determinou.

Artigo 130.º
Prestação suplementar para assistência a terceira pessoa

A prestação suplementar para assistência a terceira pessoa reporta-se à data do respectivo requerimento, se for feita prova de que o requerente já necessitava de assistência de terceira pessoa e dela dispunha ou, caso contrário, à data em que se verificar esse condicionalismo.

SUBSECÇÃO II
Suspensão das prestações

Artigo 131.º
Suspensão da bonificação das pensões

A bonificação da pensão é suspensa enquanto o pensionista exercer actividade sujeita ao risco da doença ou doenças profissionais em relação às quais é pensionista.

SUBSECÇÃO III
Cessação das prestações

Artigo 132.º
Cessação do direito à indemnização por incapacidade temporária

O direito à indemnização por incapacidade temporária cessa com a alta clínica do beneficiário ou com a certificação da incapacidade permanente.

Artigo 133.º
Cessação da pensão provisória

1 - A pensão provisória cessa na data da fixação definitiva da pensão ou da não verificação dos condicionalismos da atribuição desta prestação.
2 - A não verificação dos condicionalismos de atribuição da pensão não dá lugar à restituição das pensões provisórias pagas.

Artigo 134.º
Cessação do direito à pensão

1 - O direito à pensão cessa nos termos gerais de cessação das correspondentes pensões do regime geral.
2 - O direito à pensão por morte cessa, em especial, com:
a) O casamento ou a união de facto do cônjuge sobrevivo, do ex-cônjuge do beneficiário falecido ou da pessoa que vivia com o beneficiário em união de facto;
b) O trânsito em julgado de sentença de condenação do pensionista como autor, cúmplice ou encobridor do crime de homicídio voluntário, ainda que não consumado, na pessoa do beneficiário ou de outrem que concorra na respectiva pensão de sobrevivência, salvo se o ofendido o tiver reabilitado nos termos da lei civil;
c) A declaração judicial de indignidade do pensionista, salvo se o beneficiário o tiver reabilitado e no caso de deserdação por parte do beneficiário, salvo se o pensionista for reabilitado, mediante acção de impugnação da deserdação.

Artigo 135.º
Remição

1 - Pode ser remida, mediante requerimento do interessado ou por decisão judicial, a pensão devida por doença profissional sem carácter evolutivo, correspondente a incapacidade permanente parcial inferior a 30 %.
2 - Pode ser parcialmente remida, mediante requerimento ou por decisão judicial, a pensão devida por doença profissional sem carácter evolutivo, correspondente a incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, desde que a pensão sobrante seja igual ou superior a 50 % do valor de 1,1 IAS.
3 - O capital de remição é calculado nos termos do disposto em legislação especial.

SECÇÃO VI
Acumulação e coordenação de prestações

Artigo 136.º
Acumulação das prestações com rendimentos de trabalho

Não são acumuláveis com a retribuição resultante de actividade profissional as seguintes prestações:
a) A indemnização por incapacidade temporária absoluta;
b) A bonificação da pensão, caso se verifique a situação prevista no artigo 131.º;
c) A pensão por incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho e a pensão por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, desde que, quanto a esta, a retribuição decorra do exercício do mesmo trabalho ou actividade sujeita ao risco da doença profissional em relação à qual é pensionista.

Artigo 137.º
Acumulação de pensão por doença profissional com outras pensões

A pensão por incapacidade permanente por doença profissional é acumulável com a pensão atribuída por invalidez ou velhice, no âmbito de regimes de protecção social obrigatória, sem prejuízo das regras de acumulação próprias destes regimes.

SECÇÃO VII
Certificação das incapacidades

Artigo 138.º
Princípios gerais

1 - A certificação das incapacidades abrange o diagnóstico da doença, a sua caracterização como doença profissional e a graduação da incapacidade, bem como, se for o caso, a declaração da necessidade de assistência permanente de terceira pessoa para efeitos de prestação suplementar.
2 - A caracterização da doença profissional e gradua-ção da incapacidade permanente pode ser revista pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, oficiosamente ou a requerimento do beneficiário, independentemente da entidade que a tenha fixado.
3 - A certificação e a revisão das incapacidades é da exclusiva responsabilidade do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, sem prejuízo do diagnóstico presuntivo pelos médicos dos serviços de saúde, para efeitos da atribuição da indemnização por incapacidade temporária.

Artigo 139.º
Equiparação da qualidade de pensionista

A qualidade de pensionista por doença profissional com grau de incapacidade permanente igual ou superior a 50 % é equiparada à qualidade de pensionista por invalidez do regime geral.

SECÇÃO VIII
Administração
SUBSECÇÃO I
Gestão do regime

Artigo 140.º
Aplicação do regime

1 - A aplicação do regime previsto no presente capítulo compete aos serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.
2 - As demais instituições de segurança social, no âmbito das respectivas funções, colaboram com o serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais no desenvolvimento da competência prevista no número anterior.

Artigo 141.º
Articulação entre instituições e serviços

1 - O serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais deve estabelecer normas de articulação adequadas com outros serviços, designadamente instituições de segurança social, serviços de saúde, emprego e formação profissional, relações laborais e tutela das várias áreas de actividade, tendo em vista assegurar a máxima eficiência e eficácia na prevenção e reparação das doenças profissionais.
2 - As medidas de reconversão profissional e reabilitação que se mostrem convenientes podem ser asseguradas pelos serviços competentes de emprego e formação profissional, mediante a celebração de acordos de cooperação, nos termos e condições prescritos no capítulo iv.

Artigo 142.º
Participação obrigatória

1 - O médico participa ao serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais todos os casos clínicos em que seja de presumir a existência de doença profissional.
2 - O diagnóstico presuntivo de doença profissional pelos serviços a que se refere o n.º 3 do artigo 138.º e o eventual reconhecimento de incapacidade temporária por doença profissional não dispensam os médicos dos respectivos serviços da participação obrigatória prevista no presente artigo.
3 - A participação deve ser remetida no prazo de oito dias a contar da data do diagnóstico ou de presunção da existência de doença profissional.
4 - O modelo de participação referida neste artigo é aprovado por despacho conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas laboral e da segurança social.

Artigo 143.º
Comunicação obrigatória

1 - O serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais comunica os casos confirmados de doença profissional ao serviço competente em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e fiscalização das condições de trabalho, à Direcção-Geral da Saúde e ao empregador, bem como, consoante o local onde, presumivelmente, se tenha originado ou agravado a doença, aos serviços regionais de saúde e aos centros regionais de segurança social.
2 - A comunicação a que se refere o número anterior deve ser antecipada, a fim de poder determinar as correspondentes medidas de prevenção, nos casos em que concorram indícios inequívocos de especial gravidade da situação laboral.

SUBSECÇÃO II
Organização dos processos

Artigo 144.º
Requerimento das prestações

1 - As prestações pecuniárias previstas no presente capítulo são objecto de requerimento, salvo no que se refere às prestações previstas nas alíneas a) e i) do n.º 1 do artigo 47.º
2 - As prestações em espécie que dêem lugar a reembolso são igualmente requeridas.
3 - Os requerimentos previstos nos números anteriores são dirigidos ao serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais.

Artigo 145.º
Requerentes

1 - As prestações são requeridas pelo interessado ou seus representantes legais.
2 - A prestação por morte a favor de menor ou incapaz pode ainda ser requerida pela pessoa que prove tê-lo a seu cargo ou que aguarde decisão judicial de suprimento da incapacidade.

Artigo 146.º
Instrução do requerimento da pensão

1 - A pensão por incapacidade permanente é requerida em modelo próprio, entregue no serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais ou nos serviços competentes da segurança social.
2 - O requerimento deve ser acompanhado de informação médica, designadamente dos serviços oficiais de saúde e do médico do serviço de medicina do trabalho do respectivo empregador.
3 - No caso de impossibilidade de o requerente dispor dos elementos comprovativos, os exames médicos devem ser efectuados no serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais ou requisitados por este à entidade competente.

Artigo 147.º
Instrução do requerimento de pensão bonificada

A bonificação da pensão depende de requerimento do beneficiário instruído com declaração de cessação do exercício da actividade ou actividades profissionais determinantes da incapacidade permanente.

Artigo 148.º
Instrução do requerimento das prestações por morte

1 - As prestações por morte são atribuídas a requerimento do interessado ou dos seus representantes legais, o qual deve ser instruído com os documentos comprovativos dos factos condicionantes da sua atribuição.
2 - No caso de união de facto, o requerimento da pensão deve ser instruído com certidão de sentença judicial proferida em acção de alimentos interposta contra a herança do falecido ou em acção declarativa contra a instituição de segurança social, da qual resulte o reconhecimento de que o requerente reúne as condições de facto legalmente exigidas para a atribuição dos alimentos.

Artigo 149.º
Instrução do requerimento do subsídio por despesas de funeral

O requerimento do subsídio por despesas de funeral é instruído com documento comprovativo de o requerente ter efectuado o respectivo pagamento.

Artigo 150.º
Requerimento da prestação suplementar de terceira pessoa

1 - A prestação suplementar é requerida pelo beneficiário, sendo o processo instruído com os seguintes documentos:
a) Declaração do requerente da qual conste a existência da pessoa que presta ou se dispõe a prestar assistência, com especificação das condições em que a mesma é ou vai ser prestada;
b) Parecer dos serviços médicos do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais que ateste a situação de dependência.
2 - O serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais pode desencadear os procedimentos que julgue adequados à comprovação da veracidade da declaração referida na alínea a) do número anterior, directamente ou através de outras instituições.

Artigo 151.º
Prazo de requerimento

1 - O prazo para requerer o subsídio por despesas de funeral e as prestações em espécie, na forma de reembolso, é de um ano a partir da realização da respectiva despesa.
2 - O prazo para requerer a pensão e o subsídio por morte é de cinco anos a partir da data do falecimento do beneficiário.

Artigo 152.º
Contagem do prazo de prescrição

Para efeitos de prescrição do direito às prestações, a contagem do respectivo prazo inicia-se no dia seguinte àquele em que a prestação foi posta a pagamento, com conhecimento do credor.

Artigo 153.º
Deveres

1 - O titular de pensão bonificada que exerça actividade sujeita ao risco de doença ou doenças profissionais determinantes da sua situação de pensionista é obrigado a dar, do facto, conhecimento ao serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, no prazo de 10 dias subsequentes ao respectivo início.
2 - O pensionista por morte que celebre casamento ou inicie união de facto é obrigado a dar conhecimento ao serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, nos 30 dias subsequentes à respectiva verificação.
3 - Os familiares são obrigados a comunicar o óbito do beneficiário ao serviço com competência na área da protecção contra os riscos profissionais, no prazo de 60 dias, após a ocorrência.

CAPÍTULO IV
Reabilitação e reintegração profissional
SECÇÃO I
Âmbito

Artigo 154.º
Âmbito

O presente capítulo regula o regime relativo à reabilitação e reintegração profissional de trabalhador sinistrado por acidente de trabalho ou afectado por doença profissional de que tenha

resultado incapacidade temporária parcial, ou incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual.

SECÇÃO II
Reabilitação e reintegração profissional

Artigo 155.º
Ocupação e reabilitação

1 - O empregador é obrigado a ocupar o trabalhador que, ao seu serviço, ainda que a título de contrato a termo, sofreu acidente de trabalho ou contraiu doença profissional de que tenha resultado qualquer das incapacidades previstas no artigo anterior, em funções e condições de trabalho compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos na presente lei.
2 - Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos na presente lei.
3 - O Governo deve criar serviços de adaptação ou readaptação profissionais e de colocação, garantindo a coordenação entre esses serviços e os já existentes, quer do Estado, quer das instituições, quer dos empregadores e seguradoras, e utilizando esses serviços tanto quanto possível.

Artigo 156.º
Ocupação obrigatória

1 - A obrigação prevista no n.º 1 do artigo anterior cessa se, injustificadamente, o trabalhador não se apresentar ao empregador no prazo de 10 dias após a comunicação da incapacidade fixada.
2 - O empregador que não cumprir a obrigação de ocupação efectiva, e sem prejuízo de outras prestações devidas por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva, tem de pagar ao trabalhador a retribuição prevista no n.º 2 do artigo seguinte, salvo se, entretanto, o contrato tiver cessado nos termos legais.

Artigo 157.º
Condições especiais de trabalho

1 - O trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade, de trabalho suplementar e de trabalho no período nocturno.
2 - A retribuição devida ao trabalhador sinistrado por acidente de trabalho ou afectado por doença profissional ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.
3 - A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.
4 - O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados no Código do Trabalho, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Artigo 158.º
Trabalho a tempo parcial e licença para formação ou novo emprego

1 - O trabalhador que exerça funções compatíveis de acordo com a sua incapacidade permanente, tem direito a trabalhar a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos dos números seguintes.
2 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador.
3 - A licença para formação pode ser concedida para frequência de curso de formação ministrado 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 para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.
4 - A licença para novo emprego pode ser concedida a trabalhador que pretenda celebrar contrato de trabalho com outro empregador, por período corresponde à duração do período experimental.
5 - A concessão da licença para formação ou novo emprego determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.
6 - O trabalhador deve solicitar ao empregador a passagem à prestação de trabalho a tempo

parcial ou a licença para formação ou novo emprego, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, por escrito e com as seguintes indicações:
a) No caso da prestação de trabalho a tempo parcial, o respectivo período de duração e a repartição semanal do período normal de trabalho pretendidos;
b) No caso de licença para formação, o curso que pretende frequentar e a sua duração;
c) No caso de licença para novo emprego, a duração do período experimental correspondente.
7 - O empregador apenas pode recusar qualquer dos pedidos referidos no número anterior com fundamento em razões imperiosas e objectivas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja indispensável.

Artigo 159.º
Avaliação

1 - Quando for considerado necessário o esclarecimento de dúvidas sobre as incapacidades referidas no artigo 154.º ou sobre o emprego do trabalhador incapacitado em funções compatíveis com o seu estado, pode ser solicitado o parecer de peritos do serviço público competente na área do emprego e formação profissional.
2 - Quando o empregador assegure a ocupação compatível com o estado do trabalhador, pode requerer ao serviço público competente na área do emprego e formação profissional a avaliação da situação do trabalhador, tendo em vista a adaptação do seu posto de trabalho e disponibilização de formação profissional adequada à ocupação e função a desempenhar.
3 - O serviço público competente na área do emprego e formação profissional, através do centro de emprego da área geográfica do local de trabalho, procede à avaliação da situação do trabalhador e à promoção de eventuais adaptações necessárias à ocupação do respectivo posto de trabalho mediante a disponibilização de intervenções técnicas consideradas necessárias, recorrendo, nomea-damente, à sua rede de centros de recursos especializados.
4 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador pode, igualmente, ser requerida a avaliação a que se refere o n.º 2, nos casos em que a ocupação compatível com o respectivo estado seja assegurada por um outro empregador.

Artigo 160.º
Apoios técnicos e financeiros

1 - Além do apoio técnico necessário para a adaptação do posto de trabalho às necessidades do trabalhador sinistrado ou afectado por doença profissional, o empregador que assegure ocupação compatível, nos termos referidos no n.º 1 do artigo 155.º e no n.º 2 do artigo anterior, pode beneficiar do apoio técnico e financeiro concedido pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional a programas relativos à reabilitação profissional de pessoas com deficiência, desde que reúna os respectivos requisitos.
2 - O empregador que promova a reabilitação profissional do trabalhador também pode beneficiar dos apoios técnicos e financeiros previstos no número anterior.

Artigo 161.º
Impossibilidade de assegurar ocupação compatível

1 - Quando o empregador declare a impossibilidade de assegurar ocupação e função compatível com o estado do trabalhador, a situação deve ser avaliada e confirmada pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional nos termos previstos no presente capítulo.
2 - Se o serviço público competente na área do emprego e formação profissional concluir pela viabilidade da ocupação de um posto de trabalho na empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença profissional, o empregador deve colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis, sugerindo-lhe, se for caso disso, que solicite ao centro de emprego da área geográfica do local de trabalho os apoios previstos no artigo anterior.
3 - Caso o serviço público competente na área do emprego e formação profissional conclua pela impossibilidade da ocupação de um posto de trabalho na empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença profissional, solicita a intervenção do centro de emprego da área geográfica da residência do trabalhador, no sentido de o apoiar a encontrar soluções alternativas com vista à sua reabilitação e reintegração profissional.

Artigo 162.º
Plano de reintegração profissional

1 - No âmbito do apoio preconizado nos n.os 1 e 2 do artigo 160.º e nos n.os 2 e 3 do artigo anterior, o serviço público competente na área do emprego e formação profissional, através do centro de emprego competente e recorrendo à sua rede de centros de recursos especializados, define um plano de intervenção visando a reintegração profissional do trabalhador sinistrado ou

afectado por doença profissional, equacionando os meios que devem ser disponibilizados.
2 - O plano de intervenção a que se refere o número anterior é definido conjuntamente com o trabalhador e consensualizado com:
a) O empregador que assegurar ocupação e função compatível;
b) Os demais serviços intervenientes na concretização do plano, se for caso disso.
3 - A intervenção do serviço público competente na área do emprego e formação profissional realiza-se a partir do momento em que o processo de reabilitação clínica permita o início do processo de reintegração profissional.
4 - Sempre que o serviço público competente na área do emprego e formação profissional verifique, no âmbito da sua intervenção, que não possui respostas adequadas para a reintegração do trabalhador, pode propor o recurso a outras entidades com competência para o efeito.
5 - O serviço público competente na área do emprego e formação profissional assegura o acompanhamento do processo de reintegração profissional.

Artigo 163.º
Encargos com reintegração profissional

1 - Os encargos com a reintegração profissional, no âmbito do disposto no n.º 2 do artigo 155.º, são assumidos pelo empregador nas situações em que o trabalhador se mantenha na empresa ao serviço da qual sofreu o acidente ou contraiu a doença profissional, sem prejuízo dos n.os 1 e 2 do artigo 161.º
2 - Os encargos com a reintegração profissional de trabalhadores a quem o empregador não tenha podido assegurar ocupação compatível são assumidos por este e pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, no caso de acidente de trabalho, ou pelo empregador e pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, no caso de doença profissional.
3 - Os encargos assumidos pelo empregador, previstos no número anterior, são assegurados até valor igual ao dobro da indemnização que lhe competiria por despedimento ilícito.
4 - Em situações excepcionais, devidamente fundamentadas e documentadas, o serviço público competente na área do emprego e formação profissional ou os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, conforme se trate de acidente de trabalho ou de doença profissional, podem participar no financiamento de 50 % dos encargos referidos nos números anteriores até ao valor limite correspondente:
a) A 12 vezes o valor de 1,1 IAS, na aquisição de bens;
b) Ao valor de 1,1 IAS, na aquisição de serviços de pagamento periódico.
5 - Os encargos com a reintegração profissional são calculados com base em valor unitário por hora de intervenção, a estabelecer por acordo de cooperação entre o empregador ou os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, conforme se trate de acidente de trabalho ou de doença profissional, e o serviço público competente na área do emprego e formação profissional.
6 - Os encargos assumidos pelo empregador ou pelos serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, conforme se trate de acidente de trabalho ou de doença profissional, são assegurados, através de prestações em espécie, no âmbito do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º
7 - As despesas de deslocação, alimentação e alojamento a que se refere o artigo 99.º são pagas de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 123.º
8 - Os encargos do empregador referidos no presente artigo, atinentes a sinistrados de acidentes de trabalho, enquadram-se no âmbito da responsabilidade transferida do empregador para a seguradora.

Artigo 164.º
Acordos de cooperação

1 - Os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais podem celebrar acordos de cooperação com o serviço público competente na área do emprego e formação profissional e outras entidades, públicas ou privadas, com vista à reintegração profissional dos trabalhadores afectados por doença profissional.
2 - O serviço público competente na área do emprego e formação profissional pode celebrar acordos de cooperação com o empregador, a respectiva seguradora ou outras entidades, públicas ou privadas, com vista à reintegração profissional do sinistrado de acidente de trabalho.
3 - Os acordos de cooperação devem conter, designadamente:
a) Descrição e finalidades da intervenção;
b) Tipologia das acções a desenvolver;
c) Meios técnicos, humanos e financeiros a disponibilizar;
d) Competências das entidades intervenientes;
e) Período de vigência.
4 - Os acordos têm a duração máxima de dois anos, com possibilidade de renovação.
5 - A execução do acordo é objecto de um relatório anual de avaliação, elaborado conjuntamente pelas entidades intervenientes.

SECÇÃO III
Garantia de ocupação e exercício de funções compatíveis com a capacidade do trabalhador

Artigo 165.º
Competências

O serviço público competente na área do emprego e formação profissional, assegura:
a) A verificação da possibilidade de o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença, assegurar a ocupação e função compatíveis com a capacidade do trabalhador, nos termos dos artigos 155.º e 156.º;
b) A intermediação entre o trabalhador, o empregador e os serviços de emprego e de formação profissional;
c) O encaminhamento das situações decorrentes da reintegração do trabalhador no mesmo ou num novo posto de trabalho.

Artigo 166.º
Procedimento

1 - O serviço público competente na área do emprego e formação profissional, ouvidos os serviços competentes para a protecção contra os riscos profissionais e para a reabilitação e integração das pessoas com deficiência, aprecia a situação, elaborando parecer fundamentado e indicando se o empregador tem possibilidade de assegurar ocupação e função compatíveis com o estado do trabalhador.
2 - O parecer referido no número anterior avalia também a possibilidade de o empregador assegurar o processo de reintegração profissional, designadamente, a formação profissional para adaptação ao posto de trabalho, por si ou em colaboração com entidades públicas ou privadas, indicando, quando for o caso, as entidades públicas com competência para intervir.
3 - Quer o empregador quer o trabalhador podem indicar um representante de associação patronal ou sindical do sector, consoante os casos, para ser ouvido no âmbito do n.º 1.
4 - O parecer referido no n.º 1 tem natureza vinculativa, sendo comunicado ao empregador e ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias após a declaração referida no artigo 147.º

CAPÍTULO V
Responsabilidade contra-ordenacional
SECÇÃO I
Regime geral

Artigo 167.º
Regime geral

O regime geral previsto nos artigos 548.º a 565.º do Código do Trabalho aplica-se às infracções decorrentes da violação dos artigos previstos na presente lei.

Artigo 168.º
Competência para o procedimento e aplicação das coimas

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o procedimento das contra-ordenações previstas nesta lei, bem como a aplicação das respectivas coimas, compete ao serviço com competência para a fiscalização das condições de trabalho.
2 - O procedimento das contra-ordenações e a aplicação das correspondentes coimas competem ao Instituto de Seguros de Portugal, no caso de o agente da infracção ser uma entidade sujeita à sua supervisão.

Artigo 169.º
Produto das coimas

1 - O produto das coimas resultante de violação das normas de acidente de trabalho reverte em 60 % para os cofres do Estado e em 40 % para o Fundo de Acidentes de Trabalho.
2 - Aplica-se o disposto no artigo 566.º do Código do Trabalho ao produto das restantes coimas aplicadas.

Artigo 170.º
Cumulação de responsabilidades

A responsabilidade contra-ordenacional não prejudica a eventual responsabilidade civil ou criminal.

SECÇÃO II
Contra-ordenações em especial

Artigo 171.º
Acidente de trabalho

1 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no artigo 26.º e nos n.os 1 e 2 do artigo 79.º
2 - Constitui contra-ordenação grave:
a) A omissão ou insuficiências nas declarações quanto ao pessoal e às retribuições com vista ao não cumprimento do disposto no artigo 79.º;
b) Fazer tratar ou internar um sinistrado sem declarar a situação deste, para efeitos de se eximir ao pagamento das respectivas despesas;
c) A prática dos actos referidos nos artigos 13.º e 18.º
3 - Constitui ainda contra-ordenação grave, a infracção ao disposto no artigo 30.º, nos n.os 3 e 4 do artigo 38.º, no n.º 1 do artigo 39.º, no n.º 1 do artigo 84.º, nos artigos 87.º a 90.º e no artigo 177.º
4 - Constitui contra-ordenação leve a infracção ao disposto no n.º 5 do artigo 35.º

Artigo 172.º
Doença profissional

Constitui contra-ordenação grave o incumprimento dos deveres previstos no n.º 3 do artigo 142.º e no artigo 153.º, as falsas declarações e a utilização de qualquer outro meio de que resulte concessão indevida de prestações ou do respectivo montante.

Artigo 173.º
Ocupação compatível

Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1 do artigo 155.º, no n.º 1 do artigo 156.º e no n.º 1 do artigo 158.º

CAPÍTULO VI
Disposições finais

Artigo 174.º
Modelos oficiais e apólices uniformes

A entrada em vigor da presente lei não prejudica a validade de:
a) Modelos de declarações, participações e mapas anteriormente existentes;
b) Apólices uniformes anteriormente em vigor.

Artigo 175.º
Formulários obrigatórios

1 - As participações, os boletins de exame e alta e os outros formulários referidos nesta lei, que podem ser impressos por meios informáticos, obedecem aos modelos aprovados oficialmente.
2 - O não cumprimento do disposto no número anterior equivale à falta de tais documentos, podendo ainda o tribunal ordenar a sua substituição.
3 - Os centros de saúde remetem aos serviços competentes da segurança social os certificados de incapacidade temporária (CIT), por via electrónica, nos termos a definir em portaria conjunta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da segurança social e da saúde, deixando a sua entrega de ser exigível aos utentes.

Artigo 176.º
Isenções

1 - Está isento de emolumentos, custas e taxas todo o documento necessário ao cumprimento das normas relativas aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, independentemente da respectiva natureza e da repartição por onde haja passado ou haja de transitar para a sua legalização, salvo o disposto no Regulamento Emolumentar dos Registos e do Notariado.
2 - As isenções compreendidas no número anterior não abrangem a constituição de mandatário judicial.

Artigo 177.º
Afixação e informação obrigatórias

1 - A empresa deve afixar, nos respectivos estabelecimentos e em lugar bem visível, as disposições do Código do Trabalho e da presente lei referentes aos direitos e obrigações do sinistrado e dos responsáveis.
2 - Os recibos de retribuição devem identificar a seguradora para a qual o risco se encontra transferido à data da sua emissão.

Artigo 178.º
Estatísticas

Sem prejuízo do regime previsto para a informação estatística sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, o Instituto de Seguros de Portugal pode estabelecer estatísticas específicas destinadas ao controlo e supervisão dos riscos profissionais.

Artigo 179.º
Caducidade e prescrição

1 - O direito de acção respeitante às prestações fixadas na presente lei caduca no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, a contar desta.
2 - As prestações estabelecidas por decisão judicial ou pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, prescrevem no prazo de cinco anos a partir da data do seu vencimento.
3 - O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Artigo 180.º
Contagem de prazos

Os prazos fixados para as normas relativas aos acidentes de trabalho contam-se nos termos previstos no Código de Processo Civil e os previstos para as doenças profissionais são contados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 181.º
Norma remissiva

As remissões de normas contidas em diplomas legislativos para a legislação revogada com a entrada em vigor da presente lei consideram-se referidas às disposições correspondentes do Código do Trabalho e da presente lei.

Artigo 182.º
Cartão de pensionista

O modelo do cartão para uso dos pensionistas do serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais é aprovado por portaria do membro do Governo responsável pelas áreas laboral e da segurança social.

Artigo 183.º
Actualização das pensões unificadas

As pensões unificadas atribuídas ao abrigo da Portaria n.º 642/83, de 1 de Junho, são actualizadas no diploma que proceda à actualização das demais pensões do regime geral de segurança social.

Artigo 184.º
Trabalhadores independentes

A regulamentação relativa ao regime do seguro obrigatório de acidentes de trabalho dos trabalhadores independentes consta de diploma próprio.

Artigo 185.º
Regiões Autónomas

Na aplicação da presente lei às Regiões Autónomas são tidas em conta as competências legais atribuídas aos respectivos órgãos e serviços regionais.

Artigo 186.º
Norma revogatória

Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, com a entrada em vigor da presente lei são revogados os seguintes diplomas:
a) Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (aprova o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais);
b) Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril (regulamenta a Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, no que respeita à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho);
c) Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho (procede à reformulação e aperfeiçoamento global da regulamentação das doenças profissionais em conformidade com o novo regime jurídico aprovado pela Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e no desenvolvimento do regime previsto na Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto).

Artigo 187.º
Norma de aplicação no tempo

1 - O disposto no capítulo ii aplica-se a acidentes de trabalho ocorridos após a entrada em vigor da presente lei.
2 - O disposto no capítulo iii aplica-se a doenças profissionais cujo diagnóstico final seja posterior à entrada em vigor da presente lei, bem como a alteração da graduação de incapacidade relativamente a doença profissional já diagnosticada.

Artigo 188.º
Entrada em vigor

Sem prejuízo do referido no artigo anterior, a presente lei entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010.
Aprovada em 23 de Julho de 2009.
O Presidente da Assembleia da República, Jaime Gama.
Promulgada em 26 de Agosto de 2009.
Publique-se.
O Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva.
Referendada em 26 de Agosto de 2009.
O Primeiro-Ministro, José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa.